

**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детского сада «Ёлочка» с.Троекурово  
Лебедянского муниципального района Липецкой области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ёлочка» села Троекурово Лебедянского муниципального района Липецкой области (далее - Положение) разработано в соответствии с с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минтруда России от 26.04.2013г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Положением об оплате труда работников районных муниципальных учреждений, принятым решением Совета депутатов Лебедянского муниципального района от 16.09.2011 г. №269 (с изменениями и дополнениями), постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 08.09.2017 г. №659 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам муниципальных учреждений», постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 14.12.2015 г. №783 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования», Областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019-2021 г и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ёлочка» села Троекурово Лебедянского муниципального района Липецкой области (далее – Учреждение).

1.3. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

1.4. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных

ПРОНУМЕРОВАНО, ПРОШНУРОВАНО  
СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ  
НА *Троекурово*  
ЛИСТАХ  
ЗАВЕДУЮЩИЙ МБДОУДС «ЁЛОЧКА»

С.Троекурово

Е.В.Егармина

законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Определение размеров заработной платы работников Учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объёма работы.

1.8. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

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

## 1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;
- мнения представительного органа работников Учреждения.

2.2. Зарботная плата работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, тарифную ставку, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учетом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда учреждения предусматриваются соответствующие выплаты, осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника Учреждения закрепляется размер должностного оклада ставки заработной платы, тарифной ставки, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

2.5. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования, а также должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих муниципальных учреждений, Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, принятому решением Совета депутатов Лебедянского района от 16.09.2011 г. №269 (в редакции от 21.12.2018 г. №322) (приложение №1 к настоящему Положению).

2.6. По должностям служащих, не включенных в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учётом мнения представительного органа работников Учреждения.

2.7. Руководителю Учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, принятым решением Совета депутатов Лебедянского района от 16.09.2011 г. №269 (в редакции от 21.12.2018 г. №322) (приложение №1 к настоящему Положению).

2.8. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на 10-20 процентов ниже, чем руководителю Учреждения.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам**

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 14.12.2015 г. №783 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования», В связи с принятием Закона № 25-ОЗ «О внесении изменений в Закон Липецкой области «Об оплате труда сотрудников областных государственных учреждений» от 12.12.2016г и на основании письма управления образования и науки №ИЗИ-303 от 09.02.2017г. изменить порядок исчисления доплаты за работу в сельской местности в части

исключения формулировки о повышении должностных окладов (тарифных ставок) на 25%.,

постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 01.09.2020 г. №401 О внесении изменений в постановление администрации Лебедянского муниципального района от 14.12.2015 г. №783 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования»,

работникам Учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) Доплату к заработной плате в размере 25% считать компенсационной выплатой.

2) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при работе в ночное время;

- при сверхурочной работе;

- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

3.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса РФ. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.3. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом,

принимаемым с учётом мнения представительного органа работников и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы (ч.3 ст. 153 ТК).

3.5. 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.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.6. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
<i>За увеличение объема работы</i>		
1	За руководство районными методическими объединениями	10

2	За выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства Учреждения	10
3	За обслуживание официального сайта Учреждения	25
4	За ведение документации производственных совещаний и педагогических советов	10
5	За увеличение объема работы воспитателя, связанной с превышением плановой наполняемости групп	5% за каждого ребенка сверх плановой наполняемости группы (расчет ведется по средней фактической посещаемости в отчетном периоде)
<i>За работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья</i>		
1	за работу учителя-логопеда с воспитанниками с отклонениями в развитии при наличии соответствующего психолого-медико-педагогического заключения	20

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 08.09.2017 г. №659 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам муниципальных учреждений», постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 14.12.2015 г. №783 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования».

4.2. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) *выплаты за интенсивность, высокие результаты работы* производятся в соответствии с перечнем показателей стимулирования работников в соответствующей сфере деятельности, который разрабатывается Учреждением самостоятельно и является неотъемлемой частью настоящего Положения (Приложение №2 к настоящему Положению);
- 2) *выплаты за наличие квалификационной категории* (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Положению об оплате труда работников районных

муниципальных учреждений, принятому решением Совета депутатов Лебедянского муниципального района от 16 сентября 2011 года №269 с изменениями и дополнениями):

музыкальным руководителям, учителям-логопедам и инструкторам по физической культуре:

- за первую квалификационную категорию – 10% должностного оклада (ставки);

- за высшую квалификационную категорию – 15% должностного оклада (ставки);

3) **выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю:**

- почетное звание «Заслуженный», ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю - 25% должностного оклада (ставки),

- почетное звание "Народный", ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю - 40% должностного оклада (ставки).

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному (максимальному) из оснований;

4) **выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителю руководителя):**

- от 1 до 5 лет – 10% должностного оклада

- от 5 до 10 лет – 20% должностного оклада

- от 10 до 15 лет – 25% должностного оклада

- свыше 15 лет – 30% должностного оклада

При установлении выплаты за выслугу лет заместителям руководителя учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ;

- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы РФ;

- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

- работы в отрасли образования или по специальности.

5) **премиальные выплаты по итогам работы.**

4.3. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения принимается учредителем, другим работникам – комиссией по рассмотрению выплат стимулирующего характера, утвержденной приказом руководителя Учреждения (далее – Комиссия), деятельность которой регулируется локальным нормативным актом Учреждения.



4.4. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителю Учреждения - от 60 до 120% должностного оклада;
- заместителям руководителя Учреждения - от 50 до 110% должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы производятся в соответствии с перечнем показателей стимулирования заместителей руководителя в соответствующей сфере деятельности, который разрабатывается Учреждением самостоятельно и является неотъемлемой частью настоящего Положения (Приложение №3 к настоящему Положению).

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы при назначении впервые на должность руководителя, заместителя руководителя устанавливаются в минимальном размере.

4.5. Выплаты молодым специалистам (педагогическим работникам) за интенсивность труда в течение первых пяти лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования устанавливаются в размере не менее:

- 50% процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада в первые два года работы,
- 30 % процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада за третий, четвёртый и пятый год работы.

4.6. Стимулирующая надбавка за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива устанавливается председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

## **V. Условия и порядок премирования**

5.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, квартал, полугодие, год в процентном отношении к должностному окладу (ставке) с учетом всех надбавок и доплат или в абсолютных величинах.

5.2. Премияльные выплаты работнику Учреждения устанавливаются по следующим показателям:

- своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов;
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации;
- эффективность организации учебно-воспитательного процесса;
- выполнение основных показателей финансово-хозяйственной деятельности;
- результативная реализация инновационных программ, технологий, методик в учебной, воспитательной, оздоровительной работе с детьми;
- качественная подготовка и проведение особо значимых мероприятий (подготовка Учреждения (кабинетов или групповых помещений) к новому

учебному году, результативное участие в конкурсах и соревнованиях разного уровня, проведение массовых мероприятий и др.);

- укрепление материально-технической базы, сохранность имущества;
- качественное оформление рекреаций, помещений Учреждения, прилегающей территории;

- высокие творческие и производственные достижения, в том числе по итогам профессиональных конкурсов;

- большой личный вклад в осуществление уставных задач Учреждения;

- результативная работа с родителями (законными представителями) воспитанников.

5.3. Основанием для невыплаты премии работнику является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нанесение Учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба.

5.4. Основанием для снижения размера премии работнику является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных инструкций;

- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50%.

5.5. Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 70% могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам Учреждения (включая начисления на выплаты по оплате труда).

Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал, при условии наличия в Учреждении таких средств.

5.6. При установлении надбавок, определении размера премии работникам в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, используются следующие критерии:

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы Учреждения и учредителем;

- успешное выполнение плановых показателей;

- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов Учреждения.

5.7. Размер премиальных выплат работникам устанавливает руководитель Учреждения за фактически отработанное время, включая время нахождения в очередном отпуске. Основанием для начисления или лишения премии является приказ руководителя Учреждения. Полное или частичное

лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

5.8. Премирование заместителей руководителя осуществляется по итогам работы за квартал, полугодие, год по следующим показателям:

- за высокий уровень учебной, воспитательной и оздоровительной работы в учреждении;

- за качественное проведение особо значимых мероприятий (подготовка учреждения к новому учебному году, подготовка и проведение методических мероприятий муниципального или регионального уровня и др.);

- за проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем,

- за качественное исполнение должностных обязанностей (отсутствие нарушений требований СанПиН, пожарной безопасности и охраны труда участников образовательного процесса; отсутствие травм, полученных воспитанниками и работниками в ходе образовательного процесса; отсутствие нарушений в организации деятельности учреждения, установленное в ходе проверки Рособнадзора, замечаний по использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности));

- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ и разовых поручений,

- выполнение целевых показателей деятельности Учреждения, финансовых показателей муниципального задания за соответствующий отчетный период.

5.9. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие, год основанием для невыплаты премии заместителям руководителя являются:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нанесение Учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

5.10. При определении размера премии по итогам работы за квартал, полугодие, год основанием для снижения премии заместителям руководителя являются:

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан,

- невыполнение муниципального задания, несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности Учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей

качества, финансовых показателей муниципального задания Учреждением за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии заместителям руководителя допускается не более чем на 30%.

5.11. Премии заместителям руководителя по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.12. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, заместителям руководителя выплачиваются в размере 80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в Учреждении за предыдущий год.

На премирование руководителя, заместителей руководителя ежеквартально направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

5.13. Премии заместителям руководителя выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей руководителя до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

5.14. За счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, могут производиться разовые премиальные выплаты работникам в % отношении к должностному окладу (ставке) с учетом надбавок компенсационного характера или в абсолютной величине, на которые

Разовые премиальные выплаты устанавливаются по следующим показателям:

- в связи с профессиональным праздником;
- в связи с праздниками 8 Марта и День Защитника Отечества;
- награждение грамотой (районной, областной, федеральной).

На разовые премиальные выплаты работникам Учреждения направляется не более 5% от фонда оплаты труда Учреждения.

5.15. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям руководителя выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником, праздником 8 Марта, награждением грамотой (районной, областной, федеральной).

## VI. Порядок и условия оказания материальной помощи и социальных выплат работникам

6.1. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными датами (50-, 55-, 60-летием) со дня рождения;
- в связи с уходом на пенсию по старости;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи);

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения.

## VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем на начало учебного года. В течение учебного года штатное расписание может изменяться при изменении организационных или технологических условий труда в Учреждении.

7.2. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

7.3. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

7.4. Руководитель Учреждения ежегодно составляет тарификационный список педагогических работников.

7.5. Оплата труда работников, не входящих в ПКГ работников, осуществляется в Учреждении применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

## VIII. Заключительная часть

8.1. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются общим собранием с учетом мотивированного мнения профкома Учреждения и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

8.2. Настоящее Положение действует до замены новым.

Заведующий МБДОУ д/с «Ёлочка» с.Троекурово  Е.В.Егармина

Председатель профкома  
МБДОУ д/с «Ёлочка» с.Троекурово

 А.В.Жердева