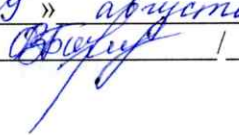



Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД № 51 «Солнышко»

ПРИНЯТО

на собрании трудового коллектива  
МДОУ ЦРР-д/с №51 «Солнышко»  
« 29 » августа 2018 г.  
/  / О.В.Блохина /

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего  
МДОУ ЦРР-д/с №51 «Солнышко»  
от 29.08.2018 № 129  
Заведующий  
МДОУ ЦРР-д/с №51 «Солнышко»  
/  / Г.Б. Агеева /



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
Муниципального дошкольного образовательного учреждения  
центр развития ребенка – детский сад № 51 «Солнышко»

**І. Общие положения**

- 1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, на основании положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Городской округ Подольск Московской области» утвержденного постановлением Главы Городского округа Подольск от 27.04.2016 № 597-П, и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения, а также порядок и условия компенсационных выплат, а также выплат непроизводственного характера работникам Муниципального дошкольного образовательного центра развития ребенка – детский сад № 51 «Солнышко» (далее – МДОУ). Положение направлено на усиление связи оплаты труда работника с его личным трудовым вкладом и конечными результатами работы МДОУ в целом.
- 1.2 Настоящее Положение включает в себя:
- ✓ должностные оклады (ставки заработной платы) руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников, специалистов и учебно-вспомогательного персонала;
  - ✓ виды, условия и размеры компенсационных и стимулирующих выплат;
  - ✓ количество тарифных разрядов, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих МДОУ.
- 1.3. Положение распространяется на лиц, осуществляющих у Работодателя трудовую деятельность на основании заключенных с ним трудовых договоров (эффективные контракты) и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами Работодателя, именуемых далее по тексту "Работники", предусматривающих конкретизацию показателей и критериев оценки деятельности руководителя, размеров и условий назначения ему выплат стимулирующего характера.
- 1.4. Фонд оплаты труда МДОУ формируется в пределах объема финансового обеспечения выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).
- 1.5. В Положении используются следующие понятия:
- Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки

компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), предусмотренные трудовым законодательством РФ, трудовыми договорами, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам, Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 10% уровень ставок заработной платы,

Положением об установлении доплат компенсационного характера педагогическим работникам, Положением о доплате за использование в работе инновационной деятельности в МДОУ педагогическим работникам, Положением об установлении доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Работодателя.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Материальная помощь - выплата производственного характера, не связанная с результатами деятельности учреждения, имеющая индивидуальную форму, единовременный характер и не входящая в систему оплаты труда работников. Она может быть оказана как своим работающим и бывшим сотрудникам, так и сторонним.

1.8. Положение вступает в силу с «01» сентября 2018 г. и действует до утверждения нового Положения. Новое Положение может быть принято при существенных изменениях условий труда более 50% работников организации, при изменениях законодательства о труде, касающихся порядка и условий, регламентированных настоящим Положением.

1.9. Введение в действие, отмена и продление настоящего Положения, и внесение в него изменений производятся приказом Заведующего с учетом мнения профсоюзной организации.

1.10. Регистрация, хранение и тиражирование Положения осуществляются Администрацией МДОУ.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

2.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть

ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством.

2.3. Работодатель обязан:

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами и настоящим Положением.

2.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

В соответствии с трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ.

### **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

3.1. Должностные оклады, группы оплаты труда руководителя, заместителей руководителя служащих учреждений, занимающих общепрофессиональные должности, и учебно-вспомогательного персонала учреждений, ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников, межразрядные тарифные коэффициенты, тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений устанавливаются в соответствии с Постановлением Главы Городского округа Подольск от 27.04.2016 № 597-П «Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «городской округ Подольск Московской области» и закрепляются в штатном расписании (приложение № 1 к настоящему Положению).

3.2. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением N 2 к настоящему Положению.

3.3. Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности, и служащих МДОУ (учебно-вспомогательного персонала) устанавливаются в соответствии с приложением N 3 к настоящему Положению.

### **4. ПОВЫШЕНИЕ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)**

4.1. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам настоящим Положением, повышаются:

1) на 10 процентов:

работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) на 20 процентов:

✓ работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

✓ руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник образования Московской области";

- ✓ руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- ✓ руководящим работникам, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- ✓ руководящим работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов "Почетный работник", повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов "Почетный работник", профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

4.2. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

4.3. При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.

4.4. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании приказа руководителя организации со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

- ✓ - при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);
- ✓ - при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- ✓ - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- ✓ - при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;
- ✓ - при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

4.5. Работникам МДОУ за специфику работы осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок в следующих размерах и случаях:

- ✓ на 15-20 процентов (15 процентов - всем работникам, кроме педагогических работников; 20 процентов - педагогическим работникам) - в организациях (отделениях, группах), осуществляющих образовательную деятельность по

программам дошкольного образования, адаптированным для слабовидящих, с косоглазием и амблиопией, с тяжелым нарушением речи, с фонетико-фонематическими нарушениями речи и нарушением произношения отдельных слов, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с умственной отсталостью легкой степени, со сложным дефектом и других воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

- ✓ на 20 процентов - специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов.
- ✓ на 15 процентов - руководителям в организациях, имеющих 2 и более группы, в которых осуществляется образовательная деятельность по программам дошкольного образования, адаптированным для слабовидящих, с косоглазием и амблиопией, с тяжелым нарушением речи, с фонетико-фонематическими нарушениями речи и нарушением произношения отдельных слов, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с умственной отсталостью легкой степени, со сложным дефектом и других воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

4.6. В случаях, когда работникам организаций предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.

4.7. Размеры установленных в разделах 5 и 6 настоящего Положения доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат работникам организаций, устанавливаемые в процентах к ставкам заработной платы (должностным окладам) и тарифным ставкам, определяются исходя из ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки и их повышений, предусмотренных настоящим разделом.

## **5. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ**

5.1. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты до 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом результатов специальной оценки условий труда и мнения представительного органа работников.

5.2. За работу в ночное время работникам организаций устанавливаются доплаты в размере не менее чем 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за час работы в ночное время.

5.3. Комитет по образованию Администрации города Подольска предусматривает МДОУ средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, в размере 15 процентов (компенсационные выплаты) фонда оплаты труда педагогических работников МДОУ.

5.4. Ежемесячная надбавка за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий к ставкам заработной платы (должностным окладам):

-педагогическим работникам, работающим в дошкольных группах образовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования, в

размере 15 процентов ставки заработной платы (должностного оклада);  
- руководителям (заведующим) и их заместителям муниципальных дошкольных образовательных организаций в размере 40 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

5.5. Младшим воспитателям (помощникам воспитателей), работающим в дошкольных группах образовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования, устанавливается ежемесячная надбавка за подготовку и участие в занятиях с воспитанниками в размере 110 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

5.6. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, и порядок их установления определяются организацией в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом организации с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором.

## **6. УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

6.1. Комитет по образованию администрации городского округа Подольск предусматривает организациям, находящимся в ведомственном подчинении, бюджетные средства на установление стимулирующих выплат в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда организации.

МДОУ в пределах выделенных бюджетных ассигнований на указанные цели самостоятельно определяет размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления.

6.2. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам организации производится с учетом:

- ✓ - показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами организации;
- ✓ - целевых показателей эффективности деятельности организации, утверждаемых локальными нормативными актами организации или коллективным договором;
- ✓ - мнения представительного органа работников организации или на основании коллективного договора.

6.3. МДОУ предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

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

6.4. Стимулирующие выплаты руководителю организации устанавливаются распоряжением главы городского округа Подольск в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих работников образовательных учреждений, подведомственных Комитету по образованию администрации городского округа Подольск, утвержденному муниципальным общественным Советом по развитию образования при Комитете по образованию администрации городского округа Подольск.

## **7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

7.1. Местом начисления заработной платы в безналичной форме, является место нахождения организации: г. Подольск, улица Карла Маркса, д. 46.

Зарплата перечисляется на лицевой счет банковской карты работника по реестрам на зачисление денежных средств на счета физических лиц, либо отдельными

платежными поручениями.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. По заявлению работника его заработная плата может выплачиваться иному лицу в порядке и размере, указанном в заявлении.

7.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в порядке и сроки:

- ✓ заработная плата за первую половину месяца выплачивается не позднее 25 числа текущего месяца.
- ✓ окончательный расчет по заработной плате производится не позднее 10 числа месяца, следующего за расчетным.

За расчетный месяц производятся все начисления и удержания, определяется сумма задолженности организации работнику с учетом выплаченных сумм за первую половину месяца и других выплат.

7.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.5. Оплата пособий по социальному страхованию производится после их начисления в ближайший день выплаты части заработной платы.

7.6. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

7.7. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

## **8. УСТАНОВЛЕНИЕ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

8.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, преподавателя, воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

8.3. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совмещения (совместительства) из других организаций.

8.4. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в месяц на ежемесячное

количество рабочих часов.

8.5. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, с применением следующих коэффициентов:

- ✓ ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера тарифной ставки первого разряда тарифной сетки по оплате труда рабочих согласно приложению № 4 к настоящему Положению;
- ✓ ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук;
- ✓ оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

## **9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УДЕРЖАНИЙ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА**

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Положением, Положением о премировании, и иными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством.

9.1. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 статьи 77 или п.п. 1, 2, 4 ч. 1 статьи 81, п.п. 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

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

- ✓ - счетной ошибки;
- ✓ - если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- ✓ - если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными уполномоченными на то компетентными органами при проведении проверки, либо судом.

9.3. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не



может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Установленные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

9.4. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание, а именно на денежные суммы, выплачиваемые:

- ✓ - в возмещение вреда, причиненного здоровью, а также в возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца;
- ✓ - лицам, получившим увечье (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц;
- ✓ - в связи с рождением ребенка; многодетным матерям; одиноким отцу или матери; на содержание несовершеннолетних детей в период розыска родителей; пенсионерам и инвалидам I группы по уходу за ними; потерпевшим на дополнительное питание, санаторно-курортное лечение, протезирование и расходы по уходу за ними в случае причинения вреда здоровью; по алиментным обязательствам;
- ✓ - за работу во вредных условиях труда или в экстремальных ситуациях, а также гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие аварий на АЭС, и в иных случаях, установленных законодательством Российской Федерации;
- ✓ - организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака (статья 69 Федерального закона от 21 июля 1997 года №119-ФЗ «Об исполнительном производстве» (далее - Закон об исполнительном производстве)).

9.5. Порядок осуществления удержаний.

При необходимости удержаний с работника одновременно по нескольким основаниям необходимо учитывать установленную законодательством очередность взысканий таких удержаний.

В первую очередь производятся обязательные удержания, предусмотренные действующим законодательством.

Размер удержаний из заработной платы и иных видов доходов должника исчисляются исходя из суммы, оставшейся после удержания налогов (ст. 65 Закона об исполнительном производстве).

Таким образом, среди обязательных удержаний первыми удерживаются суммы налога на доходы физических лиц. Далее производятся удержания по исполнительным документам, а затем - удержания по инициативе администрации.

В случае удержаний по исполнительным документам также учитывается предусмотренная ст. 78 Закона об исполнительном производстве очередность (при недостаточности у должника денежной суммы для удовлетворения всех требований по исполнительным документам).

В первую очередь удовлетворяются требования по взысканию алиментов, возмещению вреда, причиненного здоровью, а также возмещению вреда лицам,

понесшим ущерб в результате смерти кормильца.

Во вторую очередь удовлетворяются требования работников, вытекающие из трудовых правоотношений; требования членов производственных кооперативов, связанные с их трудом в этих организациях; требования по оплате оказанной адвокатами юридической помощи, выплате вознаграждения, причитающегося автору за использование его произведения, а также за использование открытия, изобретения, полезной модели, промышленного образца, на которые выданы соответствующие свидетельства.

В третью очередь удовлетворяются требования по отчислениям в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ.

В четвертую очередь удовлетворяются требования по платежам в бюджеты всех уровней и государственные внебюджетные фонды, отчисления в которые не предусмотрены третьей очередью.

В пятую очередь удовлетворяются все остальные требования в порядке поступления исполнительных документов.

Требования каждой последующей очереди удовлетворяются после полного погашения требований предыдущей очереди, а при недостаточности взысканной денежной суммы для полного удовлетворения всех требований одной очереди они удовлетворяются пропорционально причитающейся каждому взыскателю сумме.

9.6. Удержания в пользу юридических и физических лиц по исполнительным документам.

Удержания денежных сумм из дохода работника на основании исполнительного листа осуществляются без издания приказа руководителя об удержании и без согласия работника.

Согласно статье 7 Закона об исполнительном производстве исполнительными документами являются:

- 1) исполнительные листы, выдаваемые судами на основании: принимаемых ими судебных актов; решений Международного коммерческого арбитража и иных третейских судов; решений иностранных судов и арбитражей; решений межгосударственных органов по защите прав и свобод человека;
- 2) судебные приказы;
- 3) нотариально удостоверенные соглашения об уплате алиментов;
- 4) удостоверения комиссии по трудовым спорам, выдаваемые на основании ее решений;
- 5) оформленные в установленном порядке требования органов, осуществляющих контрольные функции, о взыскании денежных средств с отметкой банка или иной кредитной организации о полном или частичном неисполнении взыскания в связи с отсутствием на счетах должника денежных средств, достаточных для удовлетворения требований взыскателя, если законодательством Российской Федерации не установлен иной порядок исполнения указанных исполнительных документов;
- 6) постановления органов (должностных лиц), уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- 7) постановления судебного пристава – исполнителя;
- 8) постановления иных органов в случаях, предусмотренных федеральным законом.

В случае утраты подлинника исполнительного документа основанием для взыскания является его дубликат, выдаваемый судом или другим органом, вынесшим

соответствующий акт, в порядке, предусмотренном федеральным законом.

Согласно статье 8 Закона об исполнительном производстве в исполнительном документе обязательно указываются:

- наименование суда или другого органа, выдавшего исполнительный документ;
- дело или материалы, по которым выдан исполнительный документ, и их номера;
- дата принятия судебного акта или акта другого органа, подлежащего исполнению;
- наименования взыскателя – организации и должника – организации, их адреса; фамилия, имя, отчество взыскателя – гражданина и должника – гражданина, их место жительства, дата и место рождения должника – гражданина и место его работы;
- резолютивная часть судебного акта или акта другого органа;
- дата вступления в силу судебного акта или акта другого органа;
- дата выдачи исполнительного документа и срок предъявления его к исполнению.

Исполнительный документ, выданный на основании судебного акта, подписывается судьей и заверяется гербовой печатью суда.

Исполнительные документы, поступившие в организацию, должны быть зарегистрированы, об их поступлении извещаются: лицо (судебный исполнитель), направившее исполнительный документ, и получатель средств по нему (взыскатель).

#### 9.7. Удержание алиментов.

9.7.1. Порядок уплаты алиментов регулируется Семейным кодексом РФ (СК РФ), Трудовым кодексом РФ, Законом об исполнительном производстве и иными нормативными правовыми актами российского законодательства.

В соответствии со статьей 80 СК РФ на родителей возлагаются обязанности по содержанию своих несовершеннолетних детей.

Взыскание сумм алиментов может осуществляться на основании:

- письменных заявлений граждан о добровольной уплате алиментов;
- нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов;
- исполнительных листов судебных органов (как первоисточников, так и дубликатов).

Другие данные (в том числе отметки (записи) органов внутренних дел в паспортах лиц о том, что в соответствии с решениями судов эти лица обязаны уплачивать алименты, сообщения органов внутренних дел) могут быть использованы только по согласованию с самим алиментоплательщиком.

Согласно статье 109 СК РФ на администрацию предприятий, учреждений и организаций по месту работы лица, обязанного уплачивать алименты, возлагаются обязанности по ежемесячному удержанию на основании нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов или на основании исполнительного листа сумм алиментов из заработной платы и (или) иного дохода лица, обязанного уплачивать алименты, и уплате (переводу) их лицу, получающему алименты, не позднее чем в трехдневный срок со дня выплаты заработной платы и (или) иного дохода.

Перечень доходов, из которых удерживаются алименты на несовершеннолетних детей, утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 июля 1996 года №841 «О Перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей».

#### 9.7.2. Размер алиментов.

Согласно ст.103 СК РФ размер алиментов, уплачиваемых по соглашению об уплате алиментов, определяется сторонами в этом соглашении. При этом размер алиментов, устанавливаемый по соглашению об уплате алиментов на

несовершеннолетних детей, не может быть ниже размера алиментов, которые они могли бы получить при взыскании алиментов в судебном порядке.

Согласно статье 81 СК РФ при отсутствии соглашения об уплате алиментов, алименты на несовершеннолетних детей взыскиваются судом с их родителей ежемесячно в размере: на одного ребенка – одной четверти, на двух детей – одной трети, на трех и более детей – половины заработка и (или) иного дохода родителей. Размер этих долей может быть уменьшен или увеличен судом с учетом материального или семейного положения сторон и иных заслуживающих внимания обстоятельств. При этом сумма алиментов не может превышать 70% от заработка работника, уменьшенного на сумму налога на доходы физических лиц.

Размер алиментов может устанавливаться судом в твердой денежной сумме, соответствующей определенному числу минимальных размеров оплаты труда. В этом случае администрация организации должна производить индексацию алиментов пропорционально увеличению установленного законом минимального размера оплаты труда.

9.7.3. Прекращение алиментных обязательств регламентируется статьей 120 НК РФ:

1. Алиментные обязательства, установленные соглашением об уплате алиментов, прекращаются смертью одной из сторон, истечением срока действия этого соглашения или по основаниям, предусмотренным этим соглашением.

2. Выплата алиментов, взыскиваемых в судебном порядке, прекращается:

- по достижении ребенком совершеннолетия или в случае приобретения несовершеннолетними детьми полной дееспособности до достижения ими совершеннолетия;

- при усыновлении (удочерении) ребенка, на содержание которого взыскивались алименты;

- при признании судом восстановления трудоспособности или прекращения нуждаемости в помощи получателя алиментов;

- при вступлении нетрудоспособного нуждающегося в помощи бывшего супруга - получателя алиментов в новый брак;

- смертью лица, получающего алименты, или лица, обязанного уплачивать алименты».

Ответственность должностных лиц организации и лиц, обязанных уплачивать алименты, предусмотрена статьей 87 Закона об исполнительном производстве.

## 10. ПОРЯДОК РАСЧЕТА СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА

Порядок расчета среднего заработка различен для:

- ✓ - случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ,
- ✓ - расчета пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию.

10.1. Расчет среднего заработка в случаях, предусмотренных ТК РФ, производится на основании ст. 139 "Исчисление средней заработной платы" ТК РФ и Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (далее – Положение №922).

Средний заработок в соответствии с Трудовым кодексом РФ сохраняется за работником

в случаях:

- ✓ - когда работник по уважительным причинам освобождается от выполнения своих трудовых обязанностей (например, для участия в ведении коллективных переговоров и заключения трудового договора);
- ✓ - не может выполнять трудовые обязанности (например, при простое по вине работодателя);
- ✓ - выполняет трудовые обязанности вне места работы (например, при направлении в служебную командировку);

Средний заработок используется также при расчете определенных гарантийных и компенсационных выплат, предусмотренных законодательством о труде РФ.

Кроме того, в отдельных случаях средний заработок используется трудовым законодательством в качестве минимального размера выплат, причитающихся работнику (например, при переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением), либо максимального размера (например, за причиненный работодателю ущерб с работника можно взыскать только сумму, не превышающую его средний заработок, если иное не установлено трудовым законодательством).

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале по 28-е (29-е) число включительно).

Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

10.2. Определение среднего заработка для расчета пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию производится на основании Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 №375 (в ред. от 25.03.2013 N 257, далее - Положение №375).

В средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу работника, которые включаются в базу для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды

обязательного медицинского страхования".

Пособия исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за 2 календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей), или за иной период, указанный в пункте 11 Положения №375 (далее - расчетный период).

При определении среднего заработка работника для исчисления пособия из расчетного периода исключаются периоды (а также начисленные за эти периоды суммы) сохранения за работником среднего заработка в соответствии с законодательством РФ, временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, другие периоды, когда работник освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством РФ; дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами.

Во всех случаях для исчисления пособий используется средний дневной заработок.

При определении среднего дневного заработка работника, необходимого для исчисления пособия, а также при определении размера пособия, подлежащего выплате, в число учитываемых календарных дней включаются нерабочие праздничные дни.

Средний дневной заработок не может превышать величину, определяемую путем деления на 730 суммы предельных величин базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, установленных в соответствии с Федеральным законом "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" на 2 календарных года, предшествующих году наступления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком.

10.3. При изменении трудового законодательства РФ в части, касающейся порядка расчета среднего заработка, данный расчет производится в соответствии с внесенными изменениями в порядке, предусмотренном нормативным законодательным актом, вносящим изменения.

## **11. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА НЕКОТОРЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

11.1. Условия работы и оплаты труда беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет.

11.1.1. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту

работы.

11.1.2. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

11.2. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

11.3. Оплата труда работников при временном переводе на другую работу у того же работодателя без их согласия.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренными ч.ч. 2 и 3 статьи 72.2 ТК РФ, оплата труда работников производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

11.4. Оплата труда лиц, работающих по совместительству. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится на условиях, определенных трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

**Приложение N 1**  
к Положению об оплате труда  
работников МДОУ ЦРР-д/с № 51  
«Солнышко»

**Должностные оклады руководящих работников дошкольных образовательных организаций; общеобразовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; общеобразовательных организаций с наименованием "начальная школа - детский сад", "начальная школа - детский сад компенсирующего вида", "прогимназия"; организаций дополнительного образования; организаций дополнительного профессионального образования; образовательных организаций, осуществляющих дополнительные функции по содержанию, лечению, реабилитации, психолого-педагогической поддержке, связанные с предоставлением образования**

N п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор (начальник, заведующий) организации, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	24575	23520	22450	21390
	первую квалификационную категорию	23520	22450	21390	21005
2.	Заместитель директора (начальника, заведующего) организации, директор филиала, старший мастер, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	23365	22310	21255	20185
	первую квалификационную категорию	22310	21255	20185	19125
3.	Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения организации, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	24540	23375	22200	21040
	первую квалификационную категорию	23375	22200	21040	20810

Примечание. Заместителю директора (начальника, заведующего) организации по административно-хозяйственной части (работе, деятельности), заместителю директора (начальника, заведующего) организации по безопасности (по организации безопасности, по обеспечению безопасности) и руководителю (заведующему, начальнику, директору, управляющему) структурного подразделения организации, по должностным обязанностям которых не производится аттестация на квалификационную категорию руководителя, установление должностного оклада осуществляется по строке "первая квалификационная категория" графы соответствующей группы оплаты труда руководителей".



**Приложение № 2**  
к Положению об оплате труда  
работников МДОУ ЦРР-д/с № 51  
«Солнышко»

N п / п	Должности педагогических работников	Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по стажу педагогической работы (работы по специальности), в рублях						Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по квалификационным категориям, в рублях		
		от 0 до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	свыше 20 лет	II квалификационная категория	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>1. Педагогические работники, имеющие высшее образование по программам специалитета и магистратуры:</b>										
Педагогические работники, работающие в дошкольных группах организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования:										
	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, концертмейстер, воспитатель, социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, педагог-психолог	17810	19570	21455	23535	24280	25185	25185	27280	29385
	Старший воспитатель, при стаже работы в должности воспитателя не менее 2 лет	19570	21455	23535	25185	25185	25185	25185	27280	29385
<b>2. Педагогические работники, имеющие среднее профессиональное образование или высшее образование по программам бакалавриата:</b>										
Педагогические работники, работающие в дошкольных группах образовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования:										

	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, концертмейстер, воспитатель, социальный педагог, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог	16265	17810	19570	21535	22360	22360	25185	27280	29385
--	---	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

**Приложение № 3**  
к Положению об оплате труда  
работников МДОУ ЦРР-д/с № 51  
«Солнышко»

N п/п	Наименование должностей	Должностные оклады (в рублях)
1	2	3
3.7.	Делопроизводитель	8435
3.14.	Помощник воспитателя	10538
3.15.	Младший воспитатель, имеющий:	
	среднее общее образование и прошедший профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки в области образования и педагогики, без предъявления требований к стажу работы	10538
	среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, без предъявления требований к стажу работы	11523
1.26.	Главные специалисты (главный бухгалтер, главный инженер, главный специалист по защите информации, главный методист и др.), отнесенные к:	
	первой группе по оплате труда руководителей	23365
	второй группе по оплате труда руководителей	22310

**Приложение N 4**  
к Положению об оплате труда  
работников МДОУ ЦРР-д/с № 51  
«Солнышко»

**МЕЖРАЗРЯДНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ, ТАРИФНЫЕ СТАВКИ ПО РАЗРЯДАМ  
ТАРИФНОЙ СЕТКИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

(Уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, кастелянша, двоник, рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий)

Наименование показателей	Разряды									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Межразрядные тарифные коэффициенты	1	1,041	1,093	1,143	1,273	1,308	1,441	1,582	1,738	1,905
Тарифные ставки (в рублях)	7706	8023	8425	8808	9810	10080	11107	12192	13393	14680

Всего страниц: 1  
Итого: 1  
Содержание: 1

№ п/п	№ документа	Дата документа	Содержание документа	Подпись	Дата подписания
1	10/01/2010	10.01.2010	...	...	...
2	10/01/2010	10.01.2010	...	...	...
3	10/01/2010	10.01.2010	...	...	...
4	10/01/2010	10.01.2010	...	...	...
5	10/01/2010	10.01.2010	...	...	...
6	10/01/2010	10.01.2010	...	...	...
7	10/01/2010	10.01.2010	...	...	...
8	10/01/2010	10.01.2010	...	...	...
9	10/01/2010	10.01.2010	...	...	...
10	10/01/2010	10.01.2010	...	...	...

Прошито, пронумеровано,  
скреплено печатью листов  
Заведующей МДОУ ЦРР д/с  
№51 "Сорбышко"  
Ареева Г.Б.  
" 10.01.2010 г.

