

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида № 72» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 72» НМР РТ

Наумова П.И. Наумова
«18» марта 2026 г. №72

Рассмотрено на общем собрании работников МАДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 72» НМР РТ
Протокол № 2 от 18.03.2026г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МАДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 72» НМР РТ

НМР РТ

Иноземцева Н.М. Иноземцева

«18» марта 2026 г.

Приказ № 76-ОД
от «18» марта 2026 г.



**Положение о системе оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 72»
Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 72» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 72» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан (далее – образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- Положения об условиях оплаты труда работников дошкольных образовательных организаций Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 г. № 412;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы от 06.12.2017;
- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02.

1.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания образовательной организации, субсидии из муниципального бюджета на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

1.4. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда) может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

1.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях путем перечисления денежных средств на пластиковую банковскую карту.

1.7 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который начислена.

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

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

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

1.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.12. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.13. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.12. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы.

1.13. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.14 В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников организаций, включая размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы, должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад – оклад, ставка заработной платы работника организации, установленные ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.15. Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников (далее – работники образования, медицинские работники) в дошкольных образовательных организациях определяется исходя из:

должностных окладов;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.16. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, с получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, с присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, 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, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

1.17. Заведующий образовательной организацией:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников;

- ежегодно составляет и утверждают на работников дошкольных образовательных организаций тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников дошкольных образовательных организаций.

2. Основные условия оплаты труда.

2.1. Фонд оплаты труда работников ДООУ включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Фонд оплаты труда работников ДООУ формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета.

2.3. Системы оплаты труда работников ДООУ устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

- перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;

- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.4 Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре". Продолжительность рабочего времени (норма часов за ставку заработной платы) для педагогических работников дошкольных образовательных организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.5 Норма часов за ставку заработной платы устанавливается заведующим дошкольными образовательными организациями с одной - двумя группами (кроме организаций, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей) в объеме трех часов в день. Продолжительность рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) работников культуры, медицинских работников определяется Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.6 Нормативное количество объемных показателей за один час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемых работниками образования - Старшим воспитателям, воспитателям, музыкальным руководителям, учителям-дефектологам, учителям-логопедам, педагогам-психологам, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, работающим непосредственно с обучающимися (воспитанниками) дошкольного возраста: в группах общеразвивающей направленности (включая разновозрастные) составляет:

- от двух месяцев до трех лет - 15 детей;
- от трех лет до прекращения образовательных отношений - 20 детей.

3. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

3.3. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601, Положением об условиях оплаты труда работников дошкольных образовательных организаций Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 г. № 412.

3.4. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.5. Должностные оклады работникам устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады педагогических работников»;
- приложение № 2 «Должностные оклады административно-хозяйственного персонала»;
- приложение № 3 «Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала».

3.6. Заработная плата руководителей дошкольных образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.7. Должностной оклад руководителя дошкольной образовательной организации устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда. Группа по оплате труда руководителя дошкольной образовательной организации определяется в зависимости от численности воспитанников.

3.8. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров дошкольной образовательной организации устанавливаются на 20 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих дошкольных образовательных организаций.

3.9. Группа по оплате труда руководителей, размеры базовых окладов и выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителям дошкольной образовательной организации представлены в таблице 1.

3.10. Учредитель дошкольной образовательной организации может устанавливать руководителю дошкольной образовательной организации выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности. Выплаты стимулирующего характера руководителю дошкольной образовательной организации могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

Выплаты стимулирующего характера руководителю дошкольной образовательной организации представлены в таблице 1.

3.11. Руководитель дошкольной образовательной организации может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру дошкольной образовательной организации выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов

деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается на уровне 70 процентов выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителя дошкольной образовательной организации.

Таблица 1.

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ И ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ**

Группа по оплате труда руководителя	Значение объемного показателя (численность воспитанников по состоянию на начало учебного года), человек <*>	Базовый оклад, рублей	Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, рублей
1	2	3	4
1	1 - 20	33 000	5 500
2	21 - 40	35 000	5 500
3	41 - 60	39 500	6 500
4	61 - 80	41 000	7 500
5	81 - 100	44 000	8 500
6	101 - 140	46 000	10 000
7	141 - 180	49 500	11 000
8	181 - 220	53 000	12 000
9	221 - 280	54 000	13 000
10	281 - 320	55 000	14 000
11	321 - 360	55 000	15 000
12	361 и выше	56 500	16 000

<*> Контингент воспитанников дошкольных образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы, учитывается с коэффициентом 3.
Контингент воспитанников дошкольных образовательных организаций для детей с туберкулезной интоксикацией учитывается с коэффициентом 2.

3.12 Типовые критерии эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров дошкольных образовательных организаций и их весовые коэффициенты утверждаются Министерством образования и науки Республики Татарстан.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и

стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

4.3. При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки).

4.4. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за особенности и специфику работы в образовательной организации.

4.5. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за результативность работы в предыдущем квартале (Критерии эффективности деятельности работников МАДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 72» НМР РТ;
- за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации;
- за стаж непрерывной работы;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);
- премии при наличии экономии ФОТ.

5.2. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.3. Типовые критерии эффективности деятельности работников дошкольных образовательных организаций и их весовые коэффициенты утверждаются Министерством образования и науки Республики Татарстан.

5.4. Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 17,5 процента фонда оплаты труда работников дошкольной образовательной организации по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы.

5.5. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем квартале определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников

5.5. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год или иное) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективным договорам. Размер поощрительных выплат, произведенных за счет экономии фонда оплаты труда за соответствующий период работнику с учетом отработанной за этот период нормы рабочего времени, выполнявшему нормы труда, не может превышать трехкратного МРОТ на 01 января текущего года (за исключением работников, занимающих профессионально-квалификационные группы должностей педагогических работников, руководителя дошкольной образовательной организации):

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов.

5.6. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами организации и коллективными договорами.

5.7. Премиальные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться единовременно в целях повышения эффективности деятельности работников при выполнении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р, и плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Республике Татарстан, на 2013 – 2018 годы», утвержденного распоряжением Кабинета Министров Республики Татарстан от 21.05.2014 № 939-р.

5.8. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет комиссия. Состав комиссии утверждает руководитель образовательной организации по согласованию с общим собранием работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в положении о комиссии, утверждаемом руководителем образовательной организации с учетом мнения общего собрания работников.

5.9. Размер поощрительной выплаты за счет экономии фонда оплаты труда руководителю дошкольной организации определяется учредителем дошкольной организации.

6. Ограничение размера удержаний из заработной платы

6.1 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.

6.2 Ограничения, установленные настоящей статьей, 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.

6.3 Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

7. Сроки расчета при увольнении

7.1 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.

8. Порядок распределения выплат, установленных Указом Президента РФ

8.1 В соответствии с п.п.13п3 главы V Постановления КМ РТ от 31.05.2018г. №412 в целях повышения эффективности деятельности работников дошкольных образовательных организаций и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента РФ от 07 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», работникам, входящим в профессионально-квалификационную группу должностей педагогических работников, по основному месту работы и основной должности может быть распределена единовременная поощрительная выплата, которая распределяется

только действующим работникам (выплата не положена уволенным на момент распределения выплаты) за фактически отработанные дни от занимаемой ставки, где дни ежегодного оплачиваемого отпуска, дни ученического отпуска, дни по листку нетрудоспособности, административные дни не учитываются.

9. Порядок индексации заработной платы

9.1 В соответствии со ст.134 Трудового Кодекса Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, индексация заработной платы (далее индексация) обеспечивает повышение уровня реального содержания зарплаты работников.

9.2 Индексация проводится не реже одного раз(а) в год.

9.3 Причинами индексации являются:

- изменение установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда;

- изменение установленного законодательством Российской Федерации величины прожиточного минимума на душу населения для трудоспособного населения по субъекту Российской Федерации в месте нахождения работодателя;

- причины, согласованные работниками и работодателем в коллективном договоре, коллективных соглашениях или установленных работодателем локальных нормативных актах;

- в иных случаях, установленных действующим законодательством.

9.4 В случае одновременного действия нескольких причин индексирование проводится только по одной из них.

9.5 Коэффициент индексации (КИ) определяется следующим способом:

$$\text{КИ} = \text{Оклад после индексации} / \text{Оклад до индексации}$$

9.6 Для индексации отпускных необходимо воспользоваться КИ, рассчитанным по вышеприведенной формуле. Индексация отпускных зависит от следующих факторов:

- если увеличение оклада произошло в период, который используется для расчета отпускных, то средний заработок необходимо корректировать на КИ за весь расчетный период;

- если рост пришелся на период, который не попадает в расчет по отпускным, но предшествует отпуску, то индексировать средний заработок нужно за расчетный период;

- когда повышение окладов пришлось на дни отпуска, средний заработок корректируется с даты увеличения оклада.

Расчетный период для определения среднего заработка по отпускным равен 12 месяцам, предшествующим дате начала отпуска.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда работников
МАДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 72» НМР РТ

Должностные оклады педагогических работников

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	27 490
	Музыкальный руководитель	
3 квалификационный уровень	Воспитатель	27 750
	Методист	
	Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	27 880

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда работников
МАДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 72» НМР РТ

Должностные оклады административно-хозяйственного персонала

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	27 780
3 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	27 560

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда работников

Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
–	Дворник, рабочий по стирке, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, сторож, кастелянша, кладовщик	25 650
	Повар, рабочий по комплексному обслуживанию	26 220
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала третьего уровня		
	Шеф-повар	26 420
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	26 090
Средний медицинский персонал		
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	29 630
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	27 760

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда работников
МАДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 72» НМР РТ

Перечень выплат работникам образовательной организации за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных

Наименование выплаты	Размер
Доплата за работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 ч до 6 ч) в размере 20 процентов от должностного оклада
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Оплачивается в двойном размере: – работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки; – работникам, получающим должностной оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной

	дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы