

СОГЛАСОВАНО
председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ д/с № 111

А.В. Ежова



УТВЕРЖДЕНО
приказом МДОУ д/с № 111
от 17.01.2024 № 73

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 111 «Радуга» г. Волжского Волгоградской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 111 «Радуга» г. Волжского Волгоградской области» (далее Положение) призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников МДОУ д/с № 111 (далее учреждение), подведомственного управлению образования администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области. Положение разработано в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации, [Федеральным законом](#) от 06.10.2003 № 131 - ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", [постановлением](#) Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", на основании постановления администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 16.01.2024 № 109 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, утвержденное постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 15.07.2022 № 4028», Устава МДОУ д/с № 111 и устанавливает систему оплаты труда.

1.2. Цели:

- повышение качества услуг за счет усиления мотивации работников учреждения;
- повышение эффективности бюджетных и иных расходов на образование;
- улучшение уровня материальной обеспеченности работников;
- обеспечение притока квалифицированных молодых кадров;
- поощрение инициативного выполнения служебных обязанностей, определение порядка материального стимулирования высокопрофессионального труда работников учреждения.

1.3. Положение об оплате труда работников учреждения включает:

- основные условия оплаты труда работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя;
- другие вопросы оплаты труда.

Для целей применения условий настоящего Положения используются понятия:

- базовый оклад (ставка);
- должностной оклад педагогического работника;
- должностной оклад руководителя (далее по тексту - оклад).

1.4. Фонд оплаты труда учреждения формируется за счет средств финансового обеспечения, полученного в виде субсидий на исполнение муниципального задания или субсидий на иные цели в пределах выделенных бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год:

1.5.1. За счет средств бюджета городского округа - город Волжский Волгоградской области (для всех работников дошкольных образовательных учреждений (кроме педагогических работников, младших воспитателей и руководителей);

1.5.2. За счет средств бюджета субъекта Российской Федерации в соответствии с нормативными правовыми актами Волгоградской области.

1.6. Порядок формирования фонда оплаты труда на календарный год работников дошкольного образовательного учреждения (кроме педагогических работников, младших воспитателей и руководителя), финансируемых за счет средств бюджета городского округа

– город Волжский Волгоградской области, утверждается постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

1.7. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с настоящим Положением.

1.8. Индексация размеров базовых окладов (должностных окладов) производится на основании решения о бюджете городского округа - город Волжский Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Размер месячной заработной платы работников учреждения определяется исходя из установленного базового, должностного оклада по занимаемой должности (профессии), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Положением, локальными актами учреждения.

1.11. Средства сложившейся экономии фонда оплаты труда учреждения могут направляться учреждением на оплату труда работников в виде выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Базовые оклады работников учреждений ([приложение № 1](#)) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к перечню квалификационных групп в соответствии с действующими профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 06.08.2007 № 526](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", [от 05.05.2008 № 216н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", [от 29.05.2008 № 248н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", [от 29.05.2008 № 247н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

2.2. Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов, установленных в соответствии с настоящим Положением;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы либо количества проведенных педагогическими работниками в общеобразовательных учреждениях учебных часов и численности обучающихся (часы аудиторной занятости).

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

2.4. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за

квалификационную категорию (классность), наличие ученой степени, почетного звания к базовому окладу в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 30 %;
- при наличии первой квалификационной категории - 15 %;
- за наличие ученой степени, почетного звания, утвержденного [Указом](#) Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", - в размере 10 %.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачиваются на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

За специфику работы к должностному окладу педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент:

- за работу логопедических пунктов – 20 %;
- за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения – 20 %;
- за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития), специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий – 20%.

К должностному окладу прочих педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается повышающий коэффициент в размере 15% за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития),

2.5. Установление руководителем учреждения должностных окладов по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные группы (за исключением руководителя учреждения), не может быть ниже 50% минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» ежегодно с 1 января соответствующего года, и не может превышать 150% указанного минимального размера оплаты труда.

При начислении заработной платы работникам учитываются требования федерального законодательства о [минимальном размере оплаты труда](#).

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, получается ниже [минимального размера оплаты труда](#), работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Доплата определяется как разница между заработной платой работника, устанавливаемой в соответствии с Положением, и [минимальным размером оплаты труда](#). Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.6. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) для педагогических работников установлена в соответствии с действующим законодательством.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений, утвержденными в установленном порядке.

Для педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между ними.

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.7. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм только для выполнения преподавательской работы.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу; осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.8. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену). При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается уставом либо локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

2.9. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, квалификационными характеристиками по должностям, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и оказание методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При

составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, мастерскими и др.).

2.10. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.11. Работники из числа административно-управленческого персонала, а также руководители физического воспитания, преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год), если они по основной работе получают полный должностной оклад.

2.12. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с одной или двумя группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

2.13. Установленная месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.14. Оплата труда педагогам производится из расчета базового оклада (ставки) в следующих случаях:

- часы учебных занятий при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам;

- индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения;

- обучение детей, находящихся на длительном лечении в больнице;

- индивидуально-групповые занятия;

- часы компонента учебного плана образовательного учреждения.

2.15. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 4](#) настоящего Положения.

2.16. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом 5](#) настоящего Положения.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников продолжительностью не более двух месяцев;
- часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников управления образования администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада (ставки) педагогического работника с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

3.2. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, такие как:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

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

- подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со [статьей 150](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,

- в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (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 заработной платы части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22:00 часов до 6:00 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

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

4.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа, предусмотренных [пунктом 4.1](#) настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются локальными актами учреждения.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных [пунктом 5.2](#) настоящего Положения, в процентах и (или) абсолютной величине, в пределах фонда оплаты труда.

5.2. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) относятся:

5.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и о его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании локального акта учреждения.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ.

Суммарный размер выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 5.2.1 и 5.2.2 настоящего Положения не должен превышать 250 % оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ производятся в соответствии с критериями (приложение № 2).

Порядок, условия, размеры стимулирующих выплат определяются учреждением самостоятельно в пределах ФОТ и утверждаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим Положением.

5.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении.

Условия и размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении устанавливаются локальным актом учреждения. Размер не должен превышать 30 % оклада (должностного оклада) в месяц (если выплата производится ежемесячно), или не выше 360% оклада (должностного оклада) в год (если выплата производится в конце года), за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

- при стаже работы до 1 года – не более 10%;
- при стаже работы от 1 года до 5 лет – не более 20%;
- при стаже работы от 5 лет и далее – не более 30%.

5.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия.

Размер премии за месяц не должен превышать 25 % оклада (должностного оклада), ставки, премии за квартал не должен превышать 75 % оклада (должностного оклада), ставки, премии за год - 300 % оклада (должностного оклада).

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

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

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

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

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 % оклада (должностного оклада), ставки.

5.3. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам, конкретные виды выплат стимулирующего характера, из числа предусмотренных [пунктом 5.2](#) настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются локальными актами учреждения.

5.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера. Для работников учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с курирующим отраслевым подразделением, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

6. Условия оплаты труда руководителя

6.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый настоящим Положением, трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней

заработной плате работников, должности которых относятся к основным профессиям возглавляемого им учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение (воспитатели, старшие воспитатели).

Объемные показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителя утверждается приказом начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

6.2. Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать 95 процентов ежемесячного оклада начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области. Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения, установленный в соответствии с настоящим подпунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (в том числе руководителей учреждений), проведенной после его установления.

6.3. Критерии и особенности определения размера максимального должностного оклада руководителя

<i>Размер максимального должностного оклада (в % от ежемесячного оклада начальника управления)</i>	<i>Численность воспитанников (чел)</i>
95	- от 291 и более -от 215 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве более 50% от общего числа групп; - от 200 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве более 100% от общего числа групп;
90	- от 201 до 290; -от 151 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве более 50% от общего числа групп; - от 130 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве более 100% от общего числа групп;
85	-от 101 до 200; -от 75 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве более 50% от общего числа групп; - от 50 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве более 100% от общего числа групп;
80	До 100

6.4. При установлении максимального должностного оклада руководителя контингент воспитанников образовательного учреждения определяется по списочному составу постоянно обучающихся воспитанников на 1 января.

6.5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Ответственным за соблюдение данного ограничения является работодатель.

6.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.7. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю

учреждения относятся:

1) выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается к должностному окладу в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – не более 5%;
- при стаже работы от 3 лет до 8 лет – не более 10%;
- при стаже работы от 8 лет до 15 лет – не более 20%;
- при стаже работы свыше 15 лет – не более 30%.

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и о его размерах принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Работодателю при определении размера повышающего коэффициента к должностному окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения определяются в соответствии с приложением № 3.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

При наличии двух и более критериев персонального повышающего коэффициента значения критериев суммируются, и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающим 350 % должностного оклада в месяц.

В случае изменений условий, при которых устанавливаются повышающие показатели должностного оклада руководителя должностной оклад устанавливается с даты изменений условий.

2) Премияльные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия;
- премия из средств, полученных за счет предпринимательской деятельности (платные услуги).

Размер премии за месяц не должен превышать 25% должностного оклада, премии за квартал - 75% должностного оклада, премии за год – 300% должностного оклада.

Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300% должностного оклада в расчете на год. Для руководителя учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, а также с заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

Стимулирующие выплаты руководителю по итогам работы (за месяц, квартал, год) производятся с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с целевыми показателями, критериями оценки эффективности и результативности деятельности учреждения, утвержденными постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200% должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижению возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением) устанавливается в размере, не превышающем 100% должностного оклада.

6.8. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера в части премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год) производятся на основании приказа начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленным учредителем.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.9. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются нормативным правовым актом учреждения.

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

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

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

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

7.2. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

7.3. Экономия базовой части фонда оплаты труда направляется учреждением на выплаты стимулирующего характера.

7.4. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда.

7.5. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения) может предоставляться единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает работодатель.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого

отпуска не должен превышать 200% оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Работникам, не отработавшим полного календарного года, единовременная выплата к отпуску производится в размере, пропорциональном отработанному в этом году времени.

Единовременная выплата к отпуску производится по заявлению работника и на основании приказа руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

В случае если работник не использовал в течение текущего календарного года своего права на получение единовременной выплаты в соответствии с пунктом 7.5 Положения, данная единовременная выплата производится ему в конце года по личному заявлению.

7.6. При наличии экономии фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором. Размер материальной помощи не должен превышать 200% базового оклада в год.

7.7. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством.

8. Заключительные положения

8.1. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с настоящим Положением и за соблюдение государственных гарантий по [минимальному размеру оплаты труда](#).

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МДОУ д/с № 111

Категории работников и соответствующие им должности

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1	2	3

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) должностей работников «Педагогические работники»

1 квалификационный уровень	-инструктор по физической культуре; -музыкальный руководитель	11 047
2 квалификационный уровень	-педагог дополнительного образования	11 602
3 квалификационный уровень	- воспитатель; - педагог-психолог	12 151
4 квалификационный уровень	- старший воспитатель; - учитель-логопед	12 706

ПКГ должностей работников «Средний медицинский и фармацевтический персонал

5 квалификационный уровень	-старшая медицинская сестра	10 350
----------------------------	-----------------------------	--------

ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

1 квалификационный уровень	-делопроизводитель	8 629
----------------------------	--------------------	-------

ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

2 квалификационный уровень	- заведующий хозяйством	10 817
----------------------------	-------------------------	--------

ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

1 квалификационный уровень	- специалист по кадрам;	11 461
----------------------------	-------------------------	--------

ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»

1 квалификационный уровень	- младший воспитатель	10 042
----------------------------	-----------------------	--------

ПКГ «Общепромышленные профессии рабочего первого уровня»

1 квалификационный уровень	- дворник, сторож (вахтер), кастелянша, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 550
----------------------------	---	-------

Специалисты по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Специалист в сфере закупок	8 550
----------------------------	-------

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников МДОУ д/с № 111

1. Перечень критериев стимулирующих надбавок

1.1. За интенсивность труда и высокие результаты работы до 100%

- 1.1.1. Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- 1.1.2. Участие в инновационной деятельности;
- 1.1.3. Ведение опытной и экспериментальной работы;
- 1.1.4. Разработка и реализация авторских программ, разработка программ кружков, секций;
- 1.1.5. Проведение кружковой работы;
- 1.1.6. Участие педагога в методической работе, в том числе конференциях, семинарах, методических объединениях;
- 1.1.7. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников;
- 1.1.8. Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек и проведение оздоровительных мероприятий с часто болеющими детьми;
- 1.1.9. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж

дошкольного учреждения у воспитанников, родителей, общественности;

1.1.10. Сохранение контингента воспитанников;

1.1.11. Результативность работы по привлечению внебюджетных средств;

1.1.12. Систематизация бюджетного учета;

1.1.13. Применение в работе новых компьютерных программ;

1.1.14. Учет внебюджетной деятельности;

1.1.15. Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками;

1.1.16. Работа с детьми, оставшимися без попечения родителей;

1.1.17. Работа с родителями по своевременной оплате за содержание детей в дошкольном учреждении;

1.1.18. Оформление тематических выставок;

1.1.19. Обеспечение безопасной перевозки детей;

1.1.20. Содержание прилегающей территории в соответствии с требованиями СанПиН;

1.1.21. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и прочее;

1.1.22. Организация досуговой деятельности с детьми-инвалидами;

1.1.23. Интенсивность и напряженность работы;

1.1.24. Особый режим работы (связанный с производственной необходимостью и природными факторами);

1.1.25. Непосредственное участие в реализации целевых программ различного уровня;

1.1.26. Деятельность специалиста в соответствии с авторской профильной программой;

1.1.27. Работа с детьми из социально неблагополучных семей;

1.1.28. За работу, не входящую в круг основных обязанностей.

1.1.29. Оказание услуг педагогическими работниками психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям в рамках реализации регионального проекта «Поддержка семей, имеющих детей»;

1.1.30. Участие в городских и областных мероприятиях

1.2. За качество выполняемых работ до 100 %

1.2.1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;

1.2.2. Качественная организация общественных органов, участвующих в управлении ДООУ (наблюдательный совет, педагогический совет, профсоюзный комитет, творческая группа);

1.2.3. Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности;

1.2.4. Активная работа в методическом совете учреждения;

1.2.5. Использование в образовательном процессе здоровье-сберегающих технологий;

1.2.6. Снижения частоты обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

1.2.7. Организация предметно-развивающей среды, в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах. Образцовое содержание кабинета;

1.2.8. Отсутствие нарушений норм и правил пожарной и электробезопасности, охраны труда;

1.2.9. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников;

1.2.10. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

1.2.11. Выполнение образовательных и учебных программ;

1.2.12. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

1.2.13. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

1.2.14. Высокий уровень организации и контроля работы персонала;

1.2.15. Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности;

1.2.16. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов;

1.2.17. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;

- 1.2.18. Проведение генеральных уборок, качественная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН;
- 1.2.19. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел);
- 1.2.20. Молодым специалистам.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МДОУ д/с № 111

**Перечень
критериев установления и размеры персонального повышающего коэффициента к
должностному окладу руководителя учреждения**

<i>Наименование критерия</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Размер повышающего коэффициента к окладу</i>
Уровень профессиональной подготовки руководителя	Оценка профессионализма и результативности труда (наличие грамот управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, волжской городской Думы Волгоградской области, областного уровня)	До 30%
	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов	До 30%
Сложность и важность выполняемой работы	Участие в разработке проектов нормативных правовых актов	До 30%
	Разработка, организация, проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж муниципальной системы образования	До 100%
	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - бассейна --автогородка -автобуса	До 30% До 30% До 30%
	Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренными должностными обязанностями	До 30%

	Организация на базе учреждения работы экспериментальной площадки, ресурсного центра, центра по работе в государственных информационных системах, реализация инновационных проектов	До 50%
	Наличие работников, являющихся руководителями городских методических объединений	30% за каждого
	Наличие специализированных групп, воспитанников, для которых реализуются адаптированные программы	До 50%
	Наличие в учреждении службы ранней помощи	До 50%
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Системный подход к планированию и анализу деятельности	До 20%
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) деятельности учреждения	До 30%
	Качественное ведение документации, отчетных и аналитических материалов	До 30%
	Обеспечение сохранности имущества учреждения, высокое качество подготовки к новому учебному году	До 50%
	Личная ответственность и исполнительская дисциплина	До 50%
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации задач управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области	Создание в учреждении бесконфликтной, деловой и творческой обстановки, развитие активности и инициативы работников	До 50%
	Наличие звания, ученой степени: - кандидат наук, звание «Заслуженный», «Народный» - доктор наук	8% 15%
	Стимулирование молодых руководителей со стажем работы в должности менее 3 лет	До 50%
	Наличие публикаций в печатных изданиях: - авторских; - работников учреждения	50% за каждую публикацию 20% за каждую публикацию

