

Государственное казенное учреждение
Болгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 195/Б-дет/100
« 01 » декабря 20 17 г.
номер в журнале регистрации 434
Ответственный за регистрацию
Мавлюк Искандер
Искандер И.С.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ №2
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКОГО САДА № 75 КИРОВСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДА»

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 – «Об оплате труда работников муниципального
дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 75 Кировского
района Волгограда» - новая редакция (прилагается)


УТВЕРЖДЕНО
Общим собранием
трудоого коллектива
МОУ детского сада № 75
« 07 » 11 20 17 г.
Протокол № 7

От Работодателя:
Заведующий
МОУ детским садом № 75
В.А. /Г.А.Воропаева/
11 20 17 г.



От Работников:
Председатель ПК
МОУ детским садом № 75
Профсоюзный
комитет детского сада
« 07 » 11 20 17 г.
/Е.Л.Татаурова /

Волгоград

Принято с учетом мнения
профсоюзного комитета
МОУ детский сад № 75
Председатель ПК
 Е.Л. Татаурова
«07» 11 2017г.

Утверждено
Заведующий
МОУ МОУ детским садом № 75
детский сад № 75
 Г.А. Воропаева
«07» 11 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 75 Кировского района Волгограда»

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь статьями 5, 7, 26 Устава города - героя Волгограда, Решением Волгоградской городской Думы от 19.07.2017 г. № 59/1710 «О внесении изменений в решение Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства».

1.2. Положение об оплате труда работников МОУ детского сада № 75 Кировского района г. Волгограда (далее – Положение) регулирует отношения между работодателем и работниками МОУ детского сада № 75 Кировского района г. Волгограда (далее – Учреждение) в части определения условий оплаты труда, включающих в себя порядок исчисления заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), порядок и условия почасовой оплаты труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления и другие вопросы новой системы оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда, повышения эффективности и качества педагогического труда, повышения уровня содержания заработной платы работников Учреждения, повышения мотивации работников к качественному результату труда.

1.4. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников Учреждения и устанавливает:

- размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей;
- установление оплаты труда медицинского работника образовательного учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, и предельными размерами не ограничивается.

2.7. Индексация минимальных размеров окладов (ставок) по ПКГ осуществляется в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

2.8. Размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов к ним, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения определяются Учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и утверждаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом требований настоящего Положения.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей по соглашению сторон.

1.10. По нижеуказанным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливаются часовые ставки заработной платы и повышающие коэффициенты к ним:

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Повышающий коэффициент к часовым ставкам
1	Дворник	1,2
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1,3
3	Сторож	1,2
4	Вахтер	1,2

1.11. Оплата труда работников образовательных учреждений (библиотечных, медицинских и других), должности которых не предусмотрены настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных должностей соответствующих отраслей.

3. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Основные условия оплаты труда работников

2.1.1. Системы оплаты труда работников Учреждения включают в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в пределах имеющегося у него средств на оплату труда.

2.1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников Учреждения.

Стимулирующие выплаты, выплаты компенсационного характера, поощрения, надбавки работникам Учреждения облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

2.1.3. Дифференциация типовых профессий рабочих и должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения по квалификационным уровням ПКГ осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по существующей профессии или специальности. Все должности и профессии должны соответствовать уставным целям Учреждения.

2.1.4. Размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы определяются путем суммирования размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту, а так же размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам. Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы

2.1.5. Размеры минимальных окладов, должностных окладов по ПКГ работников Учреждения устанавливаются по отдельным профессиям, должностям, не требующей полной занятости, в Учреждении могут устанавливаться часовые ставки заработной платы и повышающие коэффициенты к ним, оплата труда по которым может рассчитываться за 1 нормо-час.

2.1.6. Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента.

2.1.7. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства
- педагогических работников, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по проведению занятий по физкультуре с воспитанниками, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.1.8. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.1.9. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

2.2. Порядок определения оплаты труда:

2.2.1. Размер оплаты труда работников Учреждения определяется с учетом:

- показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, ученой степени, почетного звания);

-продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
 -особенностей исчисления почасовой оплаты труда;
 -других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

2.2.2. Минимальные размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№	(ПКГ)	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1	2	3	4
1	1	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
	1.1	1-квалификационный уровень: (помощник воспитателя)	6030,00
2	3.	ПКГ должностей педагогических работников:	
	1.1	1 квалификационный уровень: (инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель)	10 856,00
	1.2	2 квалификационный уровень: (социальный педагог)	10 980,00
	1.3	3 квалификационный уровень: (воспитатель, методист, педагог - психолог)	11 230,00
	1.4	4 квалификационный уровень: (старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог)	11 605,00
3	5	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:	
	1.1	1 квалификационный уровень: (делопроизводитель, секретарь)	4575,00
4	6	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:	
		1 квалификационный уровень: администратор	5066,00
	2.2	2 квалификационный уровень: завхоз	5719,00
	7	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	
	3.3	1 квалификационный уровень: (инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-энергетик (энергетик); юристконсульт)	6699,00
5	9	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:	
	1.1	1 квалификационный уровень: (сторож и иные профессии в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 1,2,3 разрядов)	4575,00

2.2.3. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ педагогическим работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

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

2.2.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий в следующих размерах:

- за высшую квалификационную категорию – 30% от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за первую квалификационную категорию – 15% от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за вторую квалификационную категорию – 5% от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

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

Дополнительно, по решению руководителя Учреждения, повышающий коэффициент за квалификационную категорию может быть увеличен в размере до 10% от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы работникам Учреждения, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, а также другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю занимаемой должности, профилю преподаваемых дисциплин.

2.2.5. Повышающий коэффициент за специфику работы устанавливается работникам: специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов – работникам образования, отнесенных приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей педагогических работников - 20 % от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы; иным работникам в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии, нуждающихся в длительном лечении – 15% от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

2.2.6. Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных работникам Учреждения производится со дня присвоения квалификационной категории, со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени, звания доктора наук.

2.2.7. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

2.2.8. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам устанавливается к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы педагогических работников образовательных учреждений

пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки за фактически отработанное время.

2.3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

2.3.1. Система оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (при наличии данных должностей в Учреждении) включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключенным с Кировским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда (далее Кировское ТУ ДОАВ) и Положением об установлении надбавок стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям МОУ Волгограда, подведомственных Кировскому ТУ ДОАВ.

Должностного оклада, условия и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителей руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором, заключенным с работодателем (заведующим МОУ детским садом) и Положением об оплате труда работников МОУ детского сада № 284 (разделы 3,4 настоящего Положения).

Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу Учреждения и составляет до пяти размеров указанной заработной платы.

В соответствии с Федеральным закон от 01.06.2011 N 106-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», Постановлением Главы администрации Волгоградской области от 06.06.2011 № 599 «Об индексации окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников государственных учреждений (должностей Волгоградской области», Решением Волгоградской городской думы от 28.06.2011 № 48/1463 «О повышении заработной платы работников муниципальных учреждений социальной бюджетной сферы Волгограда», Решением Волгоградской городской Думы от 28 сентября 2011 г. N 50/1530 «Об индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических и медицинских работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих программы общего и дошкольного образования, а также работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих программы дошкольного образования, не относящихся к педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений Волгограда» к основному персоналу относятся следующие должности работников образовательного учреждения:

- учитель-логопед, воспитатель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования.

При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, учитываются оклады, должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников Учреждения, относимых к основному персоналу. При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, не учитываются выплаты компенсационного характера.

2.3.2. Средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу, определяется путем деления суммы окладов, должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников, относимых к основному персоналу Учреждения, установленных штатным расписанием, тарификационным списком на текущий учебный год, на списочную численность работников, относимых к основному персоналу, на текущий учебный год.

Работник, работающий в Учреждении на одной, более одной ставках (оформленный в учреждении, как внутренний совместитель), учитывается в списочной

численности работников, относимых к основному персоналу, как один человек (целая единица).

2.3.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10 – 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.3.4. Премирование руководителя Учреждения (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий) осуществляется с учетом результатов деятельности образовательного учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения по распоряжению Кировского ТУ ДООАВ, заключившего трудовой договор с руководителем Учреждения, в пределах средств, зарезервированных в смете расходов Учреждения на эти цели.

Размер резервируемых средств на премирование руководителя, размеры, порядок и критерии выплат стимулирующего характера руководителя устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным Учредителем.

2.3.5. Премирование заместителей руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.4. Порядок определения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы медицинского работника Учреждения

2.4.1. Заработная плата медицинского работника Учреждения состоит из трех частей: оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4.2. Месячная заработная плата медицинского работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Месячная заработная плата медицинского работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.4.3. Оплата труда медицинского работника Учреждения по совместительству производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада) согласно условиям трудового договора.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.4.4. Размеры оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах доведенных средств на оплату труда до 50% от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

2.4.5. Оплата труда медицинского работника Учреждения определяется по результатам тарификации.

2.4.6. Размеры выплат стимулирующего характера медицинского работника Учреждения устанавливаются работодателем (заведующим МОУ детским садом) в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ детского сада № 75 (разделы 4 настоящего Положения).

2.4.7. Медицинскому работнику Учреждения при наличии квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) в размерах:

- при наличии высшей категории – 30% оклада (должностного оклада);
- при наличии первой категории – 20% оклада (должностного оклада);
- при наличии второй категории – 10% оклада (должностного оклада).

Медицинскому работнику Учреждения выплаты за наличие квалификационной категории устанавливаются в случае, если им присвоена квалификационная категория по специальности в соответствии с занимаемой должностью.

Медицинскому работнику Учреждения выплаты за наличие квалификационной категории устанавливаются со дня присвоения квалификационной категории на срок действия квалификационной категории и периода работы в соответствующей должности.

2.4.8. Минимальный размер оклада (должностного оклада), с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности медицинского работника МОУ детского сада № 75 устанавливается в следующем размере:

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня (профессии)	Минимальный размер оклада (руб.)	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента (руб.)
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1.2.5.	5 квалификационный уровень			
	Старшая медицинская сестра	8210,00	0	8210,00

2.4.9. Индексация оклада (должностного оклада) медицинского работника Учреждения осуществляется в порядке и размерах, устанавливаемых муниципальными правовыми актами Волгограда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.4.10. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности образует новый оклад (должностной оклад).

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.4.11. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается медицинскому работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 1,0. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) применяется в пределах фонда оплаты труда образовательного Учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) медицинского работника Учреждения и его размерах принимается заведующим МОУ детским садом.

2.4.12. В целях стимулирования медицинского работника Учреждения, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за наличие квалификационной категории (в соответствии с Постановлением Главы Волгограда от 13.02.2008 г. № 235);
- выплаты за наличие почетного звания;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.4.13. Премирование медицинского работника Учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением Главы Волгограда от 13.02.2008 г. № 235.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами Учреждения в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, но не могут быть ниже установленных трудовым законодательством.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Перечня видов выплат компенсационного характера и Разъяснения о порядке установления выплат, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 N 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», с п. 1.9 Решения Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» и Решением Волгоградской городской думы от 07.09.2011 № 49/1512 (р.с. От 23.12.2011) «Об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения Волгограда», и другими действующими нормативными правовыми актами.

4.3. Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Компенсационные выплаты начисляются работникам за время фактической занятости рабочего на работах с тяжелыми условиями труда на основании приказа по Учреждению.

4.5. Доплаты устанавливаются сроком на учебный год.

4.6. Размеры всех компенсационных выплат определяются в процентном отношении к должностному окладу.

4.7. Условия установления компенсационных выплат

4.7.1. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

4.7.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

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

- за работы особо вредные и (или) опасные и иными особыми условиями труда 24 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- за выполнение дополнительных работ:

Категория работников	Виды работ по перечню	Размер доплаты
Старший воспитатель	За своевременное и достоверное ведение документации и отчетности на сайтах, За работу в бракеражной комиссии	29 % 6%
Воспитатель Учитель - логопед	За подготовку презентаций и фотоматериалов для сайта	10 %
Воспитатель	За работу в творческой группе	12 %
Воспитатель Муз. руководитель	За своевременное обновление стендов детского сада	5 %
Воспитатель	За ведение работы по ПДД	15 %
Воспитатель	За содержание сенсорной комнаты	11 %
Воспитатель	За содержание экологического кабинета	18 %
Помощник воспитателя	За подготовку костюмов, атрибутов к праздникам и развлечениям совместно с воспитателем	23 %
Медицинская сестра	За участие в работе комиссий	40 %
Дворник	Опиловка деревьев,	37 %
Вахтёр	Обеспечение чистоты и порядка в холле и на прилегающей к подъезду территории	33 %
электрик	Ремонтные работы: электромонтажные	40 %
Завхоз	За работу по антитеррористической деятельности, пожарной безопасности	80 %
Рабочий по комплексному обслуживанию здания администратор	Ремонтные работы: сантехнические, строительные	88 %
	За увеличение объема работ при неблагоприятных условиях работы сайтов	48 %
Делопроизводитель	За работу с ПК	100 %
Секретарь	За оформление документации на сайтах (закупки, отчеты)	85 %
Уборщик служебных помещений	За участие в общественных мероприятиях учреждения (ремонт, работа в цветнике)	48 %
сторож	За выполнение работ на территории по содержанию садовых и декоративных насаждений	30 %

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

- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) каждый час работы работника оплачивается в размере 22 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (ст. 96 ТК РФ).

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

4.7.4. Выплаты компенсационного характера в Учреждении могут устанавливаться следующим категориям работников:

Категория работников	Виды работ по перечню	Размер доплаты
Делопроизводитель	Работа на ПК	12%
Старший воспитатель	Работа на ПК	24%

- указанные выплаты не производятся, если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным.

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

- за совмещение профессий (должностей) технического, административно – технического персонала и медицинского работника Учреждения, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в % отношении в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, предусмотренного по совмещаемым должностям; конкретный размер доплаты устанавливается руководителем по согласованию с работником с учетом объема дополнительной нагрузки на основании ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ.

- за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- за сверхурочную работу производится повышенная оплата за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится оплата в двойном размере (ст. 112 ТК РФ);

- за работу с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии: учителю-логопеду – 20%;

4.7.6. В перечень видов дополнительных выплат включается оплата (в % отношении к ставке заработной платы) за выполнение обязанностей, дополнительно

возложенных на педагогических работников, и непосредственно связанных с образовательным процессом.

4.7.7. Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, ставки заработной платы.

4.7.8. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), а также работа, осуществляемая по инициативе руководителя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.7.9. Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором локальными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

5.2. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются и устанавливаются заведующим совместно с профсоюзным комитетом и оформляются протоколом.

В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера для работников:

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

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

5.3. Размеры выплат устанавливаются в соответствии с Положением на основании проведенного мониторинга.

5.4. В системе оценки профессиональной деятельности работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации Учреждения, представляемые заведующим, старшим воспитателем, старшей медицинской сестрой, заведующим хозяйством, а так же результаты самооценки работников.

5.5. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются работникам детского сада на основании приказа заведующего.

5.6. Доплаты и надбавки устанавливаются сроком на месяц, квартал или на учебный год, по итогам работы.

5.7. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

5.8. Работникам Учреждения, проработавшим неполный месяц в связи с уходом на пенсию, уволенным по сокращению штатов, нахождением в учебных и ежегодных отпусках и по другим уважительным причинам, размеры стимулирующих выплат производятся пропорционально времени, фактически отработанному в данном учетном периоде.

Работникам, проработавшим неполный месяц, в связи с увольнением по собственному желанию и другим неуважительным причинам, стимулирующие выплаты за данный учетный период не выплачиваются.

5.9. Руководитель Учреждения совместно с профсоюзным комитетом обеспечивают гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок всем сотрудникам.

5.10. Вознаграждения за общие результаты работы по итогам года выплачиваются всему списочному составу работников, проработавшим полный календарный год, с учетом качества работы и наличия листков нетрудоспособности. Временным работникам и совместителям вознаграждение по итогам работы за год не выплачивается.

5.11. Перечень видов выплат стимулирующего характера:

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты от должностного оклада, ставки заработной платы (в процентах)
1. За интенсивность и высокие результаты работы:		
1.1	За активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, открытые мероприятия)	50%
1.2	За ведение общественной работы	30%
1.3	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание, стабильность и рост качества воспитания и обучения, качественная разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения, использование новых информационных технологий	30%
1.4	За сотрудничество с социально-культурными учреждениями	50%
1.5	За организацию и ведение дополнительных образовательных услуг	15%
1.6	За использование здоровьесберегающих технологий	30%
1.7	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и муниципальных целевых программ	50%
1.8	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения в обществе	50%
1.9	Оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач	10%
1.10	За особый режим работы	24%
1.11	За результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм)	15%
1.12	За ведение табеля учёта рабочего времени	40%
1.13	За работу общественного инспектора по защите прав детей	10%
1.14	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач	30%

1.15	За ведение персонифицированного учёта работников	30%
1.16	За заполнение больничных листов	15%
1.18	За отсутствие претензий к выполняемой работе	50%
Учебно-вспомогательному персоналу		
(старшая медсестра, инженер, делопроизводитель, помощник воспитателя, завхоз, инженер)		
1.19	За дополнительную нагрузку и напряженность труда (оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач, участие в субботниках, сохранность материально-технической базы, строгое соблюдение санитарных норм и правил по охране труда и пожарной безопасности): Завхозу Делопроизводителю	700 руб. 500 руб.
1.20	За участие в федеральных, региональных и муниципальных программах	15%
1.21	За непосредственное осуществление воспитательных функций: помощникам воспитателей	От 5 % до 10%
1.22	За особый режим работы	50%
1.23	Отсутствие претензий к результатам работы	30%
1.24	За участие в общественной работе	20%
1.25	За интенсивность и высокие результаты работы	25%
Обслуживающему персоналу		
(уборщик служебных помещений, кастелянша, сторож, вахтёр, дворник, рабочий по ремонту и обслуживанию здания):		
1.17	За дополнительную нагрузку и напряженность труда (оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач, участие в субботниках, сохранность материально-технической базы, строгое соблюдение санитарных норм и правил по охране труда и пожарной безопасности): ✓ За изготовление пособий для спортивного и музыкального зала (кастелянша) ✓ За выполнение работ по уборке рабочего места (электрик); ✓ За выполнение работ по уборке рабочего места (сторож), выполнение сезонных работ, связанных с уборкой подъездных путей (сторож, уборщик служебных помещений); ✓ За сезонные и разовые работы, связанные с уборкой территории (дворник); ✓ За консультирование посетителей о расположении помещений в здании и графике работы специалистов МОУ (вахтёр).	450 руб. 400 руб. 450 руб. 450 руб. 450 руб.

1.18	За особый режим работы		50%
2.3а качество выполняемых работ, связанных с уставной деятельностью и профессионализм:			
Педагогическому персоналу (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог-психолог, инструктор по ФИЗО)			
2.1	За наличие ученых степеней педагогических работников, руководителям и их заместителям: - кандидат наук - доктор наук		3000 рублей 7000 рублей
2.2	за высокие достижения в воспитательно-образовательной работе		30%
2.3	за особые заслуги перед учреждением		50%
2.4	за высокий уровень исполнительской дисциплины, профессионализм, оперативность		30%
2.5	нетрадиционные формы работы с родителями (организация работы родительских клубов, гостиные, газеты и журналы, круглые столы и т.п.)		30%
2.6	Отсутствие претензий к результатам работы,		20%
2.7	Подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения		30%
Учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу			
2.8	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органах		26%
2.9	Подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения		50%
2.10	За высокий уровень исполнительской дисциплины, профессионализм, оперативность		10%
2.11	Отсутствие претензий к результатам работы		20%
3. За стаж:			
3.1	За педагогический стаж: при стаже работы от 2 лет до 5 лет при стаже работы от 5 лет до 10 лет при стаже работы от 10 лет до 20 лет при стаже работы свыше 20 лет	педагогическим работникам Учреждения	2% 3% 5% 10%
3.2	За стаж в государственных и муниципальных учреждениях при трудовом стаже от 2 лет до 5 лет при трудовом стаже от 5 лет до 10 лет при трудовом стаже от 10 лет до 20 лет при трудовом стаже свыше 20 лет	прочим работникам Учреждения	5% 10% 15% 20%

5.12. Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников, устанавливаются в целях поощрения педагогических работников образовательного учреждения за качество выполняемых работ, в соответствии с показателями эффективности деятельности (Приложение № 1).

5.13. Начисление выплат стимулирующего характера производится в пределах планового фонда оплаты труда работников Учреждения, и не должно приводить к его перерасходу.

6. Порядок и условия установления премиальных выплат

6.1. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) в соответствии с действующим Положением. Размер премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливается как в абсолютном, так и в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) в размере 100% от оклада (должностного оклада).

6.2. Основными условиями премирования являются:

- строгое соблюдение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;

- отсутствие травматизма воспитанников;

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

6.3. При определении размера поощрения учитываются следующие показатели:

- проявление творчества, инициативы;

- выполнение особо важной для Учреждения работы;

- большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата;

- победа или получение призовых мест воспитанниками или работниками в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в Учреждении, так и за его пределами (районе, городе, области, стране);

- бережное отношение к имуществу Учреждения.

6.4. Вопросы премирования работников рассматриваются и устанавливаются заведующим МОУ детским садом № 75 совместно с профсоюзным комитетом и оформляются протоколом.

6.5. Премирование работников осуществляется по приказу заведующего детским садом в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых в Учреждении на оплату труда работников.

6.6. Расходы на выплаты формируются в пределах годового объема средств, выделенных на оплату труда Учреждению, определенных в размере не менее 25% (за исключением средств, предусмотренных на выплаты за стаж непрерывной работы в государственных и муниципальных учреждениях).

6.7. Документация о премировании работников Учреждения:

6.7.1. Аналитическая информация о показателях деятельности работников Учреждения.

6.7.2. Протоколы профсоюзного комитета

6.7.3. Приказ руководителя о распределении стимулирующих выплат.

6. Надбавка молодым специалистам

6.1. Надбавка молодым специалистам устанавливается на период (срок) три года со дня заключения трудового договора в размере согласно приложениям 1, 2, 3, 4, 5, 6 к Положению о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим

работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесённым к категории молодых специалистов, утверждённому постановлением Волгоградского городского Совета народных депутатов от 29.06.2005 № 20/366 (редакция от 24.12.2014 г. № 24/712)

6.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту работы ежемесячно в пределах фонда оплаты труда пропорционально объёму выполняемых работ (но не более одной ставки) за фактически отработанное время (выполненный объём работ).

6.3. Финансирование расходов по выплате надбавки молодым специалистам осуществляется за счет средств бюджета Волгограда (Постановление Волгоградской городской думы от 30.01.2013 г. № 72/2153 «О внесении изменений в постановление Волгоградского городского Совета народных депутатов от 29 июня 2005 г. N 20/366 «О принятии Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов»).

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь в случаях: тяжелой жизненной ситуации – 100% от должностного оклада, ставки заработной платы; юбилейной даты (55, 60 лет) – 30% от должностного оклада, ставки заработной платы.

7.2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника, в соответствии с приказом руководителя Учреждения, в соответствии с коллективным договором, с учетом мнения профсоюзного комитета работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

8. Заключительные положения

Изменения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке в соответствии с изменениями:

- в действующем трудовом законодательстве РФ;
- в законодательных актах, на основании которых разработано настоящее Положение;
- на основании Решения Волгоградской городской Думы.

Положение разработано и подготовлено рабочей группой МОУ детского сада № 75:

Заведующий МОУ детским садом № 75

Г.А.Воропаева

Старший воспитатель МОУ детского сада № 75

Т.В. Кушнарева

Председатель первичной профсоюзной организации
МОУ детского сада № 75

Е.Л.Татаурова

Пронумеровано, прошито,
скреплено печатью на 18
(Велика Простра) листах.

Заведуючий МОЗ
детської сад. № 75
Г. А. Воронісен
«*14*» *листопада* 202*4* р.

