

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 195/2-2016-В/12
« 08 » октябре 20 16 г.
номер в журнале регистрации 1194
Ответственный за регистрацию
Маринов М.С.
Широкое И.С.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ №1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 75 КИРОВСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДА»

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

УТВЕРЖДЕНО
Общим собранием
трудового коллектива
МОУ детского сада № 75
« 23 » 09 20 16 г.
Протокол № 1

От Работодателя:
Заведующий
МОУ детским садом № 75
Г.А.Воропаева/
« 23 » 09 20 16 г.

От Работников:
Председатель ПК
МОУ детским садом № 75
Е.Л.Татаурова /
« 23 » 09 20 16 г.

Согласовано
Председателем ПК
Татаурова Е.И.
Подпись
Дата 3.10.2016



Утверждено
Заведующим МОУ детский сад № 75
Воропаева Т.А.
Подпись
Дата 13.10.2016



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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", приказа Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», с учетом Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства, утвержденного решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 №25/731 (в редакции 14.07.2014), решением Волгоградской городской Думы от 02.10.2012 № 66/1988 «Об увеличении оплаты труда работников муниципальных учреждений социальной бюджетной сферы Волгограда», а так же с целью совершенствования системы оплаты труда медицинского персонала МОУ детского сада № 292, в соответствии с Федеральным законом от 06 октября 2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в редакции на 03.07.2016) статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьями 24,26,51 Устава города-героя Волгограда, Постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», учитывая «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год», утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол № 12, в целях повышения жизненного уровня работников муниципальных организаций социальной бюджетной сферы Волгограда, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, Устава Учреждения.

1.2. Положение об оплате труда работников МОУ детский сад № 75 (далее – Положение) регулирует отношения между работодателем и работниками МОУ детского сада № 75 (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 по ПКГ;
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- другие вопросы оплаты труда.

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

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

1.7. 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.

1.8. 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 Учреждения, 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, проводится раздельно 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	1,3
3	Сторож (вахтер)	1,2

2. Условия и порядок оплаты труда работников Учреждения

2.1. Основные условия:

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.

Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются 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.

2.1.2. 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.

2.1.3. Размеры минимальных окладов, должностных окладов по ПКГ работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. № 247н, от 29.05.2008г. № 248н, от 05.05.2008г. № 216н. 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.

2.1.4. Размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения определяются путем суммирования размера минимального оклада, должностного оклада, ставок заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения 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 оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, с учётом выполняемого объёма работ.

2.1.5. 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:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1	2	3
1	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
1.1	1-квалификационный уровень: (помощник воспитателя)	4355
	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
2.	1 квалификационный уровень: (младший воспитатель)	4433
3.	ПКГ должностей педагогических работников:	
3.1	1 квалификационный уровень: (инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель)	10856
3.2	2 квалификационный уровень: (социальный педагог)	10980
3.3	3 квалификационный уровень: (воспитатель, методист, педагог психолог)	11230
3.4	4 квалификационный уровень: (старший воспитатель, логопед)	11605
4	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:	
4.1	1 квалификационный уровень: (секретарь)	4003
5	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:	
5.1.	2 квалификационный уровень: (заведующий хозяйством)	5004
6	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	
6.1	1 квалификационный уровень: (инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-энергетик (энергетик); юристконсульт)	5862
7	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:	
7.1	1 квалификационный уровень: (сторож и иные профессии в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 1,2,3 разрядов)	4003
8	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:	
8.1	1 квалификационный уровень: (повар и иные профессии в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 4,5 разрядов)	4433
8.2	2 квалификационный уровень: (профессии в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, 6,7 разрядов)	4648
9	ПКГ работников «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
9.1	3 квалификационный уровень: (медицинская сестра)	6634
9.2	5 квалификационный уровень: (старшая медицинская сестра)	7184

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

- за квалификационную категорию;
- за специфику Учреждения (класса);
- ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей устанавливается к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы педагогических работников образовательных учреждений пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

2.2.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается 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:

- высшая квалификационная категория – 30% от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория – 15% от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- вторая квалификационная категория – 5% от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

2.2.5. Повышающий коэффициент за специфику Учреждения (класса) устанавливается специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов – 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.

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, степени 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.

2.3. Размер оплаты труда медицинских работников образовательных учреждений определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (наличие квалификационной категории);
- продолжительности рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы);
- других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ медицинским работникам образовательных учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику учреждения (группы, класса).

2.3.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается медицинским работникам образовательных учреждений в целях стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория – 0,30 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

первая квалификационная категория – 0,15 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

вторая квалификационная категория – 0,05 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

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.

2.3.2. Заработная плата медицинского работника Учреждения состоит из: минимального оклада, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.3. 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.

2.3.4. 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 отдельно по каждой из должностей.

2.3.5. Размеры оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах доведенных средств на оплату труда.

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

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

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за выслугу лет (за стаж)
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.3.9. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера медицинского работника Учреждения устанавливаются работодателем (заведующим МОУ детским садом) в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ детского сада № 292 (разделы 4,5 настоящего Положения).

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

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 ТУ ДОАВ. Должностной оклад 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 приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 09 октября 2008г. № 1383 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей, подведомственных федеральных бюджетных учреждений по видам экономической деятельности» к основному персоналу относятся следующие должности работников Учреждения в соответствие со штатным расписанием: воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед.

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.

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

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера 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.

3.4. Порядок установления премиальных выплат руководителю учреждения производится в соответствии с приказом № 383 от 06.06.2014 года « Об утверждении Положения о премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям».

Ежемесячные стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются по результатам оценки показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, достижению целевых показателей эффективности деятельности учреждения в соответствии с приказом Департамента от 06.06.2014 № 382 « Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям» за соответствующий отчетный период.

Размер премии руководителю учреждения устанавливается приказом Департамента или ТУ Департамента, в зависимости от непосредственного подчинения руководителя учреждения, и определяется в соответствии с целевыми показателями деятельности учреждения.

Для определения размера премии руководитель учреждения предоставляет информацию о достижении установленных результатов оценки показателей эффективности деятельности по итогам учебного года, являющуюся основанием для премирования руководителя, в срок до 01 августа.

Департамент и ТУ Департамента, в зависимости от подчиненности руководителя учреждения, создает комиссию и проводит анализ выполнения (невыполнения) целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения по итогам работы за год, определяет степень их исполнения, оценивая количеством баллов, установленных за достижение (не достижение) показателей.

Конкретный размер ежемесячных премиальных выплат стимулирующего характера в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности руководителя учреждения по итогам работы за год определяется исходя из суммы баллов и цены одного балла.

3.5. Премирование руководителя Учреждения (ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий) осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения по распоряжению начальника Кировского ТУ ДОАВ, заключившего трудовой договор с руководителем Учреждения, в пределах средств, зарезервированных в смете расходов Учреждения на эти цели и не может превышать 100 процентов должностного оклада.

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.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором локальными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении.

4.2. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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);

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

- за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда 12 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за особо тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда 24 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.4. 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):

4.4.1. При работе в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) каждый час работы оплачивается в повышенном размере 22%.

4.4.2. При работе в праздничные и выходные дни каждый час работы оплачивается в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.4.3. При совмещении профессий (должностей), за выполнение дополнительных обязанностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Компенсационные выплаты за выполнение дополнительных обязанностей устанавливаются:

- за выполнение доп. работ не входящих в основные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом - 69 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за выполнение дополнительной работы связанной с образовательными мероприятиями - 58 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за превышение плановой наполняемости группы - 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы за каждого ребенка;
- за работу в бракеражной комиссии - 6% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за стирку театральных костюмов ручным способом - 4% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за выполнение работ в непредвиденных ситуациях - 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за своевременное оформление документации связанной с проведением закупок - 85% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за своевременное обновление стендов (детского сада, групп) - 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за увеличение объема работ при неблагоприятных погодных условиях - 48% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за увеличение объема работ при неблагоприятных условиях работы сайтов - 70% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за своевременное и достоверное ведение документации и отчетности - 29% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за оформление кабинетов, групп и музыкального зала - 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за работу по антитеррористической безопасности - 33% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за выполнение работы по пожарной безопасности закрепленного помещения - 43% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за участие в работе комиссий, создаваемых по мере необходимости - 12% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за выполнение разгрузочно-погрузочных работ - 24% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за выполнение общественной нагрузки (председателю профсоюзной организации, содержание комнаты психологической разгрузки и т.п.) - 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за выполнение работ на территории учреждения, не входящих в круг должностных обязанностей - 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках территории, субботниках города, ремонте и пр.) - 12% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за обслуживание канализационной системы - 88 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за ведение работы уполномоченного от коллектива (по охране труда, по охране прав несовершеннолетних) - 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за ведение работы по направлениям не входящим в круг должностных обязанностей (по анти коррупции, по ПДД, библиотеки и картинного фонда и т. п.) - 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за подготовку презентаций и фотоматериалов для сайта МОУ – 25% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за участие в работе творческих групп, создаваемых по мере необходимости - 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

4.4.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших 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.

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. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении.

5.2. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников Учреждения.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам Учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ – 25% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

особый режим работы – 100 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ – 25% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за своевременное выполнение распоряжений заведующего в рамках трудовых функций работника – 38 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за подготовку помещений детского сада к выполнению режимных моментов с детьми - 39 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за соблюдение установленных сроков сдачи отчетности, ведения документации, определенной должностной инструкцией - 10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за отсутствие обоснованных жалоб - 40 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за отличное проведение генеральных уборок - 17 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за качественное состояние территории - 24 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения – 5 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм) – 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за выполнение работ по уходу за растениями и зелеными насаждениями (на территории и помещениях МОУ) - 37% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс – 25% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач – 8% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

Выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения на определенный период. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, с учётом выполняемого объёма работ.

5.4. За качество выполняемых работ работнику Учреждения устанавливаются следующие выплаты:

надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям и их заместителям:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей.

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

Надбавки за качество, которые устанавливаются работнику приказом руководителя по Учреждению с учетом:

- за профессионализм и оперативность в решении вопросов – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за отсутствия претензий к результатам выполнения работ – 26% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за осуществление мониторинга и контроля работы на официальных сайтах - 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за качества подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за отличное санитарное состояние - 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за проведение ремонтных работ собственными силами - 25% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам, награжденным значками, почетными грамотами Министерства Образования РФ – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

молодым специалистам в целях их социальной поддержки и привлечения для работы в муниципальных образовательных учреждениях Волгограда (Постановление Волгоградского Городского Совета народных депутатов от 29.06.2005 г. № 20/366, введен в действие с 01.01.2005 г.; Решение Волгоградской городской думы от 24 декабря 2014 года № 24/712 О внесении изменений в постановление Волгоградского городского Совета народных депутатов от 29.06.2005 № 20/366 «О принятии Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов» (в редакции на 06.03.2013):

- к категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 30 лет, получившие педагогическое образование и заключившие трудовой договор по педагогической специальности с муниципальным образовательным учреждением Волгограда в течение 1 года со дня выдачи документа о получении высшего профессионального или среднего профессионального образования;

- статус молодого специалиста сохраняется за работником муниципального образовательного учреждения Волгограда в течение трех лет со дня заключения трудового договора;

- в указанный период не включаются срок прохождения военной службы по призыву, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком;

- статус молодого специалиста сохраняется за ним в случае перевода работника на другую педагогическую должность в данном муниципальном образовательном учреждении Волгограда или в другое муниципальное образовательное учреждение Волгограда на педагогическую должность;

- надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период (срок) три года. В первый год работы устанавливается надбавка в размере 4532 рубля, во второй год работы – в размере 3399 рублей, в третий год работы – в размере 2266 рублей;

- молодым специалистам, имеющим диплом с отличием, в первый год работы устанавливается надбавка в размере 5665 рублей, во второй год работы – в размере 4532 рубля, в третий год работы – в размере 3399 рублей.

- надбавка молодым специалистам устанавливается приказом руководителя Учреждения на определенный период и выплачивается по основному месту работы ежемесячно в пределах фонда оплаты труда пропорционально объему выполняемых работ (но не более одной ставки) за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

5.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты за стаж:

надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;

надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений.

Надбавки за педагогический стаж устанавливаются педагогическим работникам Учреждения в следующих размерах:

при стаже работы от 2 лет до 5 лет – 2% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 3% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 10 лет до 20 лет – 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы свыше 20 лет – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавки за стаж устанавливаются прочим работникам Учреждения в следующих размерах:

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 2 лет до 5 лет – 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 5 лет до 10 лет – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 10 лет до 20 лет – 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях свыше 20 лет – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) и учитываются:

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

участие в инновационной деятельности образовательного учреждения;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.

В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых Учреждению на оплату труда работников.

5.7. Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников, устанавливаются в целях поощрения педагогических работников образовательных организаций, за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ.

Определение размера стимулирующей части оплаты труда педагогических работников (Приложение №1 к Положению).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь:

- смерть близкого родственника сотрудника (родители, супруги, дети) – один минимальный оклад заработной платы;

- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д. для приобретения лекарств сотруднику при тяжёлых случаях заболевания с предоставлением подтверждающего документа – 25% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

6.2. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами (.55 лет, 60 лет), свадьбой, рождением ребёнка и иными обстоятельствами в размере – один минимальный оклад заработной платы.

6.3. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника в соответствии приказом руководителя Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ детского сада № 75 вводится в действие с 01.09.2016 г. и действует до отмены или замены новым.

7.2. Изменения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке при внесении изменений в законодательные акты, на основании которых разработано Положение.

Положение разработано и подготовлено: В.А. Г.А.Воропаева

Пронумеровано и
прошнуровано
листов

МОУ
Заведующий

Г.А. Воропаева

2016 г.

