

СОГЛАСОВАНО

с учётом мнения профсоюзного комитета
МАДОУ «Светлоярский д/с № 5»
Председатель профсоюзного комитета



С.М. Шатова

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МАДОУ «Светлоярский д/с № 5»
М.С. Афолина
Введено в действие приказом
№ 16-ОД от 03.06.2021 г.



**Положение
об оплате труда работников муниципального
автономного дошкольного образовательного
учреждения «Светлоярский детский сад № 5»
Светлоярского муниципального района
Волгоградской области**

Р.п. Светлый Яр, 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда МАДОУ «Светлоярский д/с № 5» Светлоярского муниципального района Волгоградской области (далее именуется - Положение) разработано в соответствии со статьями 129, 135, 143 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», на основании Постановления Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МАДОУ «Светлоярский д/с № 5» Светлоярского муниципального района Волгоградской области и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников организации;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Оплата труда работников МАДОУ «Светлоярский д/с № 5» осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств всех источников финансирования учреждения, сформированного на календарный год.

1.4. Объем средств на выплаты стимулирующего характера за счет средств областного бюджета должен составлять не менее 25 процентов от фонда оплаты труда по окладам (должностным окладам) (ставка).

1.5. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Волгоградской области, Светлоярского муниципального района, коллективным или трудовым договором.

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

1.7. Индексация базовых (должностных) размеров окладов, ставок работников организаций осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Светлоярского муниципального района Волгоградской области в пределах средств, утвержденных решением представительного органа о бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

При индексации (увеличении) базовых (должностных) размеров окладов, ставок их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждений могут направляться на выплаты стимулирующего характера и материальной помощи работникам учреждений в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда работников организации

2.1. Заработная плата работников организаций состоит из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок по профессиональным квалификационным группам работников организации устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не педагогических работников устанавливаются руководителем организации с учетом:

размеров базовых окладов (должностных окладов), ставок, установленных учредителем;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3.1 Размер оклада (ставки) заработной платы педагогических работников за установленную норму часов педагогической работы определяется по формуле:

$$O/C_{нч} = MO/C * (P_{см} + P_{кт})$$

где:

$O/C_{нч}$ – оклад (ставка) педагогического работника, установленная за норму часов педагогической работы;

MO/C – минимальный размер оклада (ставки), предусмотренный приложением к настоящему Положению;

$P_{см}$ – размер выплат за работу в образовательных организациях в сельской местности, предусмотренный разделом 3 настоящего Положения;

$P_{кт}$ – размер выплат за квалификационную категорию педагогического работника по занимаемой должности в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.4. В зависимости от условий труда работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.5. Конкретные условия выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам организаций (за исключением руководителя организации, заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации) определяются локальными нормативными актами организации и (или) коллективными договорами в соответствии с настоящим Положением.

2.6. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определены в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за

ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени других работников организации устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Волгоградской области, Светлоярского муниципального района.

2.7. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организаций (за исключением организаций дополнительного образования спортивной направленности):

2.7.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за одну ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогических работников, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.7.2. Заработная плата устанавливается педагогическим работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.7.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

2.7.4. Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также педагогических работников вечерних (сменных) общеобразовательных организаций в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия. При невыполнении по независящим от педагогического работника причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.7.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.7.6. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.8. Особенности условий оплаты труда работников организаций дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности:

2.8.1. Оплата труда тренеров-преподавателей производится по нормативам за количество часов учебно-преподавательской работы в пределах фонда оплаты труда организации на год.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

2.8.2. Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется с учетом техники безопасности в соответствии с учебной программой.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.9.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

2.9.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

2.9.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пяти - шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5/6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.9.4. 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.

2.10. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.

2.10.1. За педагогическими и другими работниками организаций при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем организации или органа управления образованием), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.10.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами управления образованием и образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

2.10.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.10.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей

руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

2.10.5. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря и для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам организаций с учетом условий труда предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере от 4 до 24 процентов оклада (должностного оклада) (ставки). Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест комиссией организации с привлечением аттестующей организации, аккредитованной в области охраны труда, за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 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 временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (контрактом), 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 (контрактом), устанавливается по соглашению сторон трудового договора (контракта) 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 или в абсолютном размере к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и 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, предусмотренного приложением к настоящему Положению, без учета повышающих коэффициентов.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Выплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах к окладу (должностному окладу) (ставке):

1) руководителям и специалистам за работу в образовательных организациях в сельской местности - 25 процентов;

2) за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития):

педагогическим работникам - до 20 процентов;

прочим работникам - до 15 процентов;

3) руководителям, педагогическим работникам образовательных организаций, имеющих обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в отдельных классах и в классах, имеющих в своем составе лиц с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением - до 50 процентов;

4) за работу в оздоровительных лагерях всех типов и наименований - до 15 процентов;

5) специалистам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах - до 20 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, производятся к окладу (должностному окладу) (ставке) в следующих размерах:

1) за проверку письменных работ:

учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - до 20 процентов;

учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - до 20 процентов;

учителям, преподавателям по математике, иностранному языку (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - до 15 процентов;

учителям, за проверку письменных работ по другим предметам - до 5 процентов.

2) за классное руководство в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - до 30 процентов;

3) за заведование (руководство):

кабинетами, лабораториями - до 15 процентов;

учебно-консультативными пунктами - до 15 процентов;

учебно-опытными участками (теплицами, парниками), учебными мастерскими, живыми уголками, музеями и другое - до 25 процентов;

производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами - 30 процентов;

методическими и предметными комиссиями - до 5 процентов;

4) за организацию трудового обучения и профориентации в школах, при отсутствии в штате соответствующей должности, имеющих:

6 - 12 классов - до 20 процентов;

13 - 29 классов - до 35 процентов;

30 и более классов - до 60 процентов;

5) за обслуживание вычислительной техники учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в том числе антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:

за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры не менее 5 единиц - до 10 процентов;

за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры от 5 до 10 единиц - до 15 процентов;

за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры от 10 до 15 единиц - до 20 процентов;

за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров - до 30 процентов;

6) за работу с библиотечным фондом учебников и ведение библиотечной работы, при отсутствии должности библиотекаря - до 25 процентов;

7) за ведение делопроизводства, бухгалтерского учета, архива при отсутствии соответствующей должности педагогическим и другим работникам - до 30 процентов;

8) за объем учебно-преподавательской работы (не менее 40 тренерских ставок) в организациях дополнительного образования детей физкультурно-спортивной направленности директору, заместителю директора - 15 процентов;

9) за участие в работе экспертных комиссий по аттестации педагогических работников и аккредитации образовательных организаций - до 50 процентов;

10) педагогическим работникам за дополнительную работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования образовательных организаций, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам, привлекаемым для исполнения ими обязанностей:

- 1) руководителей пунктов проведения экзаменов (далее именуется- ППЭ);
- 2) членов государственной экзаменационной комиссии;
- 3) технических специалистов;
- 4) организаторов в аудитории ППЭ;
- 5) организаторов вне аудитории ППЭ;
- 6) ассистентов;
- 7) председателей и членов предметной комиссии, конфликтной комиссии для проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования.
- 8) специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;
- 9) экзаменаторов-собеседников для проведения ГВЭ в устной форме;
- 10) экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ по химии;
- 11) представителей образовательных организаций, сопровождающих обучающихся.

Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) без учета повышающих коэффициентов педагогического работника на среднеемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час.

Расчет, начисление, выплата компенсации производятся на основании ведомости учета фактически выполняемого объема работ педагогических работников, привлекаемых к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в срок до 31 декабря текущего года.

Норматив
стоимости проверки заданий экзаменационных работ
с развернутым ответом по общеобразовательным предметам
членами предметных комиссий с учетом наличия почетного
звания и (или) ученой степени

Норматив времени на проверку 1 работы (в мин.) <*>	Стоимость проверки 1 работы (рублей)		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук, лица, имеющие звание "Заслуженный", "Народный"	Преподаватель, не имеющий ученой степени
1	2	3	4
20	71,50	52,00	30,50

<*> Указанный норматив времени на проверку 1 работы является средним значением затраченного времени на проверку 1 работы по различным предметам с учетом объема проверенной работы.

Норматив
компенсационной выплаты председателям и заместителям
председателей предметных и конфликтной комиссий, членам
конфликтной комиссии, членам предметных комиссий,
привлекаемым к работе конфликтной комиссии

№ п/п	Наименование категории педагогических работников	Размер оплаты за один час работы (в расчете на одного человека) (рублей)
1	2	3
1.	Профессор, доктор наук, педагогический работник, имеющий почетное звание, название которого начинается со слова "Народный"	214,50
2.	Доцент, кандидат наук, педагогический работник, имеющий почетное звание, название которого начинается со слова "Заслуженный"	156,00
3.	Педагогический работник, не имеющий почетного звания и (или) ученой степени	91,00

11) за работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг - до 50 процентов.

12) порядок оплаты за кружковую работу педагогическим работникам определяется согласно пункту 2.9.2 раздела 2 настоящего положения об оплате труда работников образовательных организаций Светлоярского муниципального района Волгоградской области.

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) (ставка), определяется руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда. Выплата устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

Выплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, для работников организации дополнительного образования спортивной направленности производится к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

1) руководителю, заместителям руководителя (за исключением заместителя руководителя по административно-хозяйственной части) имеющего объем учебно-преподавательской работы не менее 40 тренерских ставок - до 15 процентов;

2) административно-хозяйственному персоналу образовательной организации спортивной направленности за наличие собственной материальной базы (оборудованные спортивные сооружения, медпункт, медкабинет, автохозяйство, общежитие, пищеблок и другое) - до 20 процентов;

3) вспомогательному и обслуживающему персоналу за участие в подготовке спортсменов и команд, занявших призовые места в чемпионатах и первенствах мира, Европы, России, других престижных и международных турнирах, а также спортсменов, входящих в состав сборных команд страны - до 30 процентов.

Выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, для работников организации дополнительного образования спортивной направленности устанавливаются от оклада (должностного оклада) (ставка) работника по основной работе.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к окладам (должностным окладам) (ставка) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах организации.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников организаций (за исключением руководителя организации, заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации) за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы;

премиальные выплаты.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Решение об установлении стимулирующих выплат или об изменении их размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается в виде:

а) надбавки за интенсивность;

б) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника организации.

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается работнику организации в размере не более 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в виде:

а) надбавки за качество выполняемых работ;

б) надбавки за квалификационную категорию (классность);

в) надбавки за наличие ученой степени, почетного звания.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику организации в размере не более 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам организации, замещающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, медицинских работников, в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов оклада (должностного оклада) (ставки);

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов оклада (должностного оклада) (ставки);

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается при работе по должности, по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Водителям автомобилей устанавливается выплата за классность в следующих размерах:

водителям автомобилей 2-го класса - 10 процентов;

водителям автомобилей 1-го класса - 25 процентов.

Квалификационные категории «водитель автомобиля 2-го класса», «водитель автомобиля 1-го класса» устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «Д», «Е»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля 2-го класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С», «Е» или «Д».

Квалификационная категория «водитель автомобиля 1-го класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля 2-го класса» не менее двух лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С», «Д» и «Е».

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания, название которых начинается со слова "Народный", - до 50 процентов оклада (должностного оклада) (ставки), "Заслуженный" - до 30 процентов оклада (должностного оклада) (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов оклада (должностного оклада) (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак), устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак), доплата к должностному окладу производится по каждому из оснований.

4.5. Стимулирующая выплата за стаж работы в организациях образования устанавливается:

педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, в следующих размерах от оклада (должностного оклада) (ставки):

при стаже работы от 1 до 4 лет включительно - 10 процентов;
при стаже работы от 5 до 9 лет включительно - 15 процентов;
при стаже работы от 10 до 14 лет включительно - 20 процентов;
свыше 15 лет - 30 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу) (ставке) за стаж работы в организациях устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Установление (изменение) размера выплаты производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.6. Премияльные выплаты включают в себя:

4.6.1. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Размер премии по итогам работы за месяц не должен превышать 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки, премии за квартал - 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Размер премии по итогам работы за год не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

При этом общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностных окладов), ставки в расчете на год.

Выплата премии за месяц, квартал и по итогам года производится пропорционально отработанному времени работникам, проработавшим неполный расчетный период (месяц, квартал, год) вследствие:

принятия на работу или увольнения в течение календарного года;

временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуске без сохранения заработной платы.

Работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 8, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам квартала и по итогам года не выплачивается.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности организации.

4.6.2. Премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ.

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

4.6.3. Единовременная премия.

Единовременная премия выплачивается 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 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Порядок и условия единовременного премирования фиксируется в коллективных договорах организации.

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Размеры стимулирующих выплат вносятся в штатные расписания и тарификационные списки педагогических работников организаций по состоянию на начало учебного года.

Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации устанавливается нормативным правовым актом администрации Светлоярского муниципального района.

5.2. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера организации состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется нормативным правовым актом администрации Светлоярского муниципального района.

5.3.1 Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (в том числе руководителей учреждений), проведенной после его установления.

5.4. Размеры должностных окладов устанавливаются ниже должностного оклада руководителя для:

- заместителей руководителя по УВР на - 15%;
- заместителей руководителя по ВР на - 20-30%;
- других заместителей руководителя организации устанавливаются на - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя;
- главного бухгалтера - 20 %.

5.5. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за стаж работы;
- премиальные выплаты.

5.6.1. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации производятся в пределах фонда оплаты труда организации, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения, в процентном отношении к должностному окладу.

Указанные выплаты не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

5.6.2. Надбавка за стаж работы устанавливается в порядке, предусмотренном пунктом 4.5 раздела 4 настоящего положения об оплате труда работников образовательных организаций Светлоярского муниципального района Волгоградской области.

5.6.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливается с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в отношении заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения принимается руководителем учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 2.

5.6.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы в пределах установленных фондов оплаты труда.

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

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

Единовременная премия выплачивается 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 процентов должностного оклада.

5.7. При прекращении трудового договора с заместителем руководителя организации по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации 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 этих работников.

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

причитающаяся заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления в служебную командировку, направления на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых

соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполнять руководитель образовательной организации в той же организации определяется учредителем. Заместителям руководителя объем учебной нагрузки, помимо основной работы, определяется руководителем организации.

Учебная работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Организация по согласованию с учредителем устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников, включая оклады (должностные оклады) (ставки).

6.2. Организация самостоятельно устанавливает доплаты за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты в пределах выделенного фонда оплаты труда с учетом требований настоящего Положения.

6.3. Штатное расписание включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (форма штатного расписания утверждается постановлением учредителя). Внесение изменений в штатное расписание организации производится по согласованию с учредителем (согласование оформляется постановлением учредителя).

6.4. Из фонда оплаты труда организации работникам (в том числе руководителю организации, заместителям руководителя организации) может быть предоставлена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

6.5. Выплата материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника организации.

6.6. Размер материальной помощи работникам и руководителю организации не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Приложение
к положению об оплате труда
МАДОУ «Светлоярский д/с № 5»
Светлоярского муниципального
района Волгоградской области

**Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок
по профессиональным квалификационным группам и
квалификационным уровням работников организации**

Квалификационный уровень	Наименование должностей работников по квалификационным уровням	Размер базового (минимального) оклада (ставки) ДОУ, СОШ (рублей), ДОП (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования		
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	7020,00
Должности педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	8050,00
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	8100,00
3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	9 397,00
4 квалификационный уровень	преподаватель, учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, учитель-логопед, педагог-библиотекарь	9 488,00
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		

Должности руководителей, специалистов служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь-машинистка	6030,00
Должности руководителей, специалистов служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Лаборант, администратор	7020,00
2 квалификационный уровень	заведующие: складом, хозяйством	7560,00
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	7740,00
Должности руководителей, специалистов служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	библиотекарь, документовед, инженер, бухгалтер	8010,00
профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих		
Профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	гардеробщик, истопник, дворник, садовник, кастаньяша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, подсобный рабочий, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	5584,00
Профессии рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля, повар	7020,00
2 квалификационный уровень	операторы котельных, слесарь, электрик	7560,00
4 квалификационный уровень	водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	8010,00
профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников		
Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	9810,00
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	10350,00
профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии		

Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня		
1 квалификационный уровень	настройщик пианино и роялей	4151,00
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	звукооператор	5 177,00
Должности работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту	4 528,00

Положение
 о труде работников муниципального
 дошкольного образовательного
 учреждения «Светловский детский сад № 5»
 Светловского муниципального района
 Волгоградской области

Прошито и пронумеровано
в деле 19 листах (ов)

Заведующий М.С. Афонин

