

ПРИНЯТО

с учетом мнения профкома
Протокол № 24 от 31.08.2020 г.
Председатель профсоюзного
комитета Е.А. Чечнева

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 91 от 01.09.2020 г.
Заведующий МДОУ ДС Семицветик
г. Краснослободска
Ю.В. Останкова

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда**

**работников муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Семицветик» г. Краснослободска
Среднеахтубинского района Волгоградской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением администрации Волгоградской области от 19.01.2016 №4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» (с изменениями, утвержденными постановлением Администрации Волгоградской области от 28.01.2019 №19-п «О внесении изменений в постановление администрации Волгоградской области от 19.01.2016 №4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области»)), постановлением администрации Среднеахтубинского муниципального района Волгоградской области от 30.07.2018 г. № 369 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и отделов, подведомственных комитету по образованию администрации Среднеахтубинского муниципального района Волгоградской области» (с изменениями, утвержденными постановлением от 08.07.2019 г. № 400 «О внесении изменений в постановление администрации Среднеахтубинского муниципального района Волгоградской области от 30.07.2018 № 369 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и отделов, подведомственных комитету по образованию администрации Среднеахтубинского муниципального района Волгоградской области»)), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулируемыми вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и отделов, подведомственных комитету по образованию администрации Среднеахтубинского муниципального района и включает в себя:

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

1.3. Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов) с учетом повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников организаций включает оклады (должностные оклады) с учетом повышающих коэффициентов, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов) с учетом повышающих коэффициентов, вы-

плат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организаций устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год, исходя из объема средств областного, местного бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным комитетом по образованию администрации Среднеахтубинского муниципального района (далее комитет по образованию).

1.6. Оплата труда работников организаций, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников организаций осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области.

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

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением 1 и повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

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.

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 пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных комитетом по образованию;

повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах);

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

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей) не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных

окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4. Применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах), при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, а также за работу в организациях, расположенных в сельской местности, за специфику работы в организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, осуществляется путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определять отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммировать и применять путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

Выплаты повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) образуют новый оклад (должностной оклад), и учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

2.6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организаций:

2.6.1. 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 норму часов педагогической работы в неделю плюс повышающие коэффициенты.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данное учреждение 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.

2.6.2. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.6.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной комитетом по образованию. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.6.4. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также учителей общеобразовательных организаций классов очного обучения, групп заочного обучения в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия,

а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки, уменьшение заработной платы не производится.

2.6.5. 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 в кружках, 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.

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

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.7.1. 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;

педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников комитета по образованию, информационно-методического отдела), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

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

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

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

1) за участие в работе экспертных комиссий по аттестации педагогических работников образовательных организаций - до 20 процентов;

2) за работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг - до 20 процентов;

3) за погрузо-разгрузочные работы до 20%;

4) за ведение кружковой работы – до 20%;

5) за организацию работы профессиональных союзов – до 20%;

6) за ведение официальных сайтов, страниц в информационных системах сети Интернет, за работу в системе ПФДО, ведение сайта ГИС «Образование» - до 20%;

7) за ведение табеля рабочего времени – до 20%;

8) за уход за декоративными растениями – до 20%;

9) за уборку служебных помещений – до 50%

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах или в абсолютном

размере к должностному окладу, без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера и не образует новый должностной оклад.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

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

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

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

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

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

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

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

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

3.6.2. В соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации производится оплата труда за:

а) совмещение профессий (должностей) в виде доплаты, которая устанавливается работникам организаций при выполнении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной Трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности);

б) расширение зон обслуживания в виде доплаты, которая устанавливается работникам организаций при выполнении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной Трудовым договором, дополнительной работы по такой же

профессии (должности);

в) увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором, в виде доплаты, которая устанавливается работникам организаций в случае увеличения установленного им объема работы или возложения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором, как по другой должности, так и по такой же должности.

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

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

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада, установленного для временно отсутствующего работника.

3.6.3. 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.

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

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает так же компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

3.6.5. 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.

3.7. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

1) педагогическим и медицинским работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах, центрах психолого-педагогической реабилитации и коррекции, центре психолого-медико-социального сопровождения, центре (пункте) психолого-педагогического и социального сопровождения - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки;

2) работникам образовательной организации, за работу с обучающимися ВИЧ-инфицированными, больными вирусом иммунодефицита человека (СПИД), больными активной формой туберкулеза - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки;

3) за ведение делопроизводства, бухгалтерского учета, архива при отсутствии соответствующей должности педагогическим и другим работникам - до 5 процентов;

4) за работу с детьми из семей, находящихся в социально опасном положении - до 30 процентов.

Перечень выплат может быть расширен на основании локальных нормативных актов образовательных организаций и отделов комитета по образованию.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному

окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;

б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

5) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организаций:

4.4.1. Надбавка за интенсивность:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения:

- Порядок определения размера выплат стимулирующего характера для педагогических работников МДОУ ДС Семицветик г. Краснослободска, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

- Порядок определения показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников МДОУ ДС Семицветик г. Краснослободска, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

- Порядок рассмотрения показателей проявления компетентности, эффективности деятельности работника для определения размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена (Приложение №1 к Порядку определения показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников МДОУ ДС Семицветик г. Краснослободска, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования).

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения

персонально в отношении конкретного работника учреждения.

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.

Расчет размера персональной стимулирующей надбавки производится в соответствии с п.2.1.2 Порядка определения размера выплат стимулирующего характера для педагогических работников МДОУ ДС Семицветик г. Краснослободска, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

Надбавка за качество определяется в соответствии с перечнем критериев оценки качества выполняемых работ для всех категорий работников (Приложение №3 к настоящему положению).

4.5.2. 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 - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания, название которого начинается со слов "Народный", - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки, "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.6. Суммарный размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, [4.5](#) настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда в учреждении его работникам (соответствующей категории работников, работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Размеры выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 1,2 пункта 4.1. могут быть установлены как по каждому виду выплаты стимулирующего характера, так и по нескольким видам одновременно, с учетом требований абзаца первого подпункта 4.6.

4.7. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процента;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;

свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж 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 общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.8. Премияльные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

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

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

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

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8.4. Порядок и условия установления премиальных выплат работникам определяются локальным нормативным актом образовательного учреждения – Положение о премировании работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Семицветик» г. Краснослободска Среднеахтубинского района Волгоградской области.

4.9. Срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем.

4.11. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном [Законом](#) Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон № 964-ОД).

4.12. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой [формой](#) трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и

рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется:

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4;
- при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности 5.

5.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается комитетом по образованию в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям организаций определяются нормативным правовым актом комитета по образованию.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации, устанавливаются, исходя из штатной численности работников организации:

при штатной численности работников организации менее 50 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации;

от 50 до 150 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

от 151 единицы и более - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации.

5.6. С учетом условий труда руководителю организации, заместителям руководителя организации, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#) настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных [разделом 3](#) настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации устанавливаются руководителем организации в размере и на условиях, определенных [разделом 3](#) настоящего Положения.

5.7. Руководителю организации, его заместителям могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям (за исключением надбавки за выслугу) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-методическая работа;
- качество образовательных услуг;
- организация приносящей доход деятельности в организации.

5.8. Руководителю организации, его заместителям при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год). Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. За счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

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

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по 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.

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

При определении указанного в [абзаце первом](#) настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ([статья 127](#) Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства ([статьи 178](#) и [318](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. 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 (или региональным) 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.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает председатель комитета образования на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации в расчете на год.

6.3. Работникам организации может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

6.4. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом Волгоградской области от 26.11.2004 № 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области".

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного образова-
тельного учреждения «Детский сад
«Семицветик» г. Краснослободска
Среднеахтубинского района
Волгоградской области

Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников муниципальной образовательной организации

Профессиональная квалификационная группа	
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	
1 квалификационный уровень:	
• младший воспитатель	9600
Профессиональная квалификационная группа	
«Должности педагогических работников»	
1 квалификационный уровень:	
• Музыкальный руководитель	10400
• Инструктор по физической культуре	10400
2 квалификационный уровень:	
• Педагог дополнительного образования	10600
3 квалификационный уровень:	
• воспитатель	11500
• педагог-психолог	11500
• 4 квалификационный уровень:	
• старший воспитатель	12000
• учитель-логопед	12000
• тьютор	12000
Профессиональная квалификационная группа	
«Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала»	
5 квалификационный уровень:	
• старшая медицинская сестра	13225
Профессиональная квалификационная группа	
«Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень:	
• заведующий хозяйством	11473
Профессиональная квалификационная группа	
«Профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень:	
• дворник	7823
• уборщик помещения	7823
• сторож	7823
• кухонный работник	7823
• машинист по стирке белья	7823

- рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда) 7823
- уборщик территории 7823
- Дворник 7823
- электрик 7823

**Профессиональная квалификационная группа
«Профессии рабочих второго уровня»**

1 квалификационный уровень:

- повар 10430

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Семицветик» г.
Краснослободска Среднеахтубинского района
Волгоградской области

**Повышающие коэффициенты, применение которых образуют новый оклад
(должностной оклад) и учитываются при начислении иных выплат
компенсационного и стимулирующего характера**

№ п/п	Наименование повышающих коэффициентов	Коэффициенты
1	Квалификационную категорию (педагогическим работникам, медицинским работникам): при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	0,10 0,05
2	Надбавка за классность (водителям): водителям 1-го класса водителям 2-го класса	до 0,15 до 0,05
3	За работу в сельской местности (руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам)	0,25
4	За специфику работы в организациях: за работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих специальные образовательные программы для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития); имеющих специальные (коррекционные) отделения (классы, группы) для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	педагогическим работникам - до 0,15 пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам - до 0,10 пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	до 0,10 пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
	за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	до 0,10 пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Семицветик»
г. Краснослободска Среднеахтубинского района
Волгоградской области

**Перечень
критериев оценки качества выполняемых работ для установления выплат
стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад «Семицветик» г. Краснослободска
Среднеахтубинского района Волгоградской области**

Должность	Критерии оценки качества
Педагогическ ие работники	<ol style="list-style-type: none"> 1. Профессионализм и оперативность в решении вопросов. 2. Отсутствие претензий к результатам выполнения работ. 3. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса. 4. Отсутствие травматизма. 5. Отсутствие задолженности по родительской плате (показатель для воспитателей) 6. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью 7. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, групповые и индивидуальные образовательные проекты воспитанников, социальные проекты и др.) 8. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников. 9. Участие и результативность участия в конкурсах, соревнованиях. 10. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление групповых помещений и участков, кабинетов, музеев, выставок). 11. Высокая организация работы по профилактике заболеваний (закаливающие и оздоровительные мероприятия).
Младший воспитатель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие замечаний на санитарное состояние групповых помещений и групповых участков. 2. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм выдачи питания. 3. Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей: несоблюдение графика смены постельного белья, графика выдачи блюд, графика питьевого режима, графика проветривания, кварцевания, графика проведения генеральных уборок. 4. Отсутствие претензий к осуществлению воспитательных функций во время проведения занятий с детьми, прогулок и других режимных моментов.
Заведующий хозяйством	<ol style="list-style-type: none"> 1. Профессионализм и оперативность в решении вопросов. 2. Отсутствие претензий к результатам выполнения работ. 3. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса. 4. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью
Старшая медицинская сестра	<ol style="list-style-type: none"> 1. Профессионализм и оперативность в решении вопросов. 2. Отсутствие претензий к результатам выполнения работ. 3. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса. 4. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью 5. Высокая организация обеспечения санитарного состояния образовательного учреждения. 6. Высокая организация работы по профилактике заболеваний (закаливающие и оздоровительные мероприятия), соблюдение режима дня (наличие журнала контроля). Проведение ежеквартального мониторинга состояния здоровья воспитанников. 7. Своевременная сдача отчетности. 8. Высокие показатели посещаемости, вакцинации и ревакцинации сотрудников, своевременное прохождение медицинского осмотра сотрудниками.
Рабочий по	<ol style="list-style-type: none"> 1. Профессионализм и оперативность в решении вопросов.

<p>комплексном у обслуживани ю и ремонту зданий.</p>	<p>2. Отсутствие претензий к результатам выполнения работ. 3. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса. 4. Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов.</p>
<p>Сторож</p>	<p>1. Профессионализм и оперативность в решении вопросов. 2. Отсутствие претензий к результатам выполнения работ. 3. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса: - на сломанный инвентарь, имущество д/с , игровых и прогулочных участков, - на пропажу инвентаря, имущества д/с , игровых и прогулочных участков - на несвоевременное реагирование на аварийные ситуации</p>