СОГЛАСОВАНО
Глава Камышинского
муниципального района
_____ А.В. Самсонов

Мотивированное мнение
ППО учтено
протокол № 3 от 31.08.2023г

Утверждено
приказом заведующего
от 01.09.2023г № 82
_____ Е.П. Валентюк

Валентюк Елена Петровна

Подписан: Валентюк Елена Петровна
DN: C=RU, S=Волгоградская область, L=с. Верхняя Добринка, T=заведующий, O=МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЕРХНЕДОБРИНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД КАМЫШИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ, СНИЛС=07797188945, ИНН=341000915839, E=v-dobrinka@yandex.ru, G=Елена Петровна, SN=Валентюк, CN=Валентюк Елена Петровна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2023.11.13 14:38:27+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.4

Положение
об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Верхнедобринский детский сад Камышинского муниципального района Волгоградской области

Положение
об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Верхнедобринский детский сад Камышинского муниципального района Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Волгоградскойобласти от 6 марта 2009 г. N1862-ОД "Об оплате труда работников государственныхучреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Волгоградскойобласти от 19 января 2016 г. N4-п "Об общих требованиях к положениям об оплатетруда работников государственных учреждений Волгоградской области",постановлением Администрации Камышинского муниципального района № 535-п от 21.05.2019 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Камышинского муниципального района Волгоградской области», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МКДОУ Верхнедобринский дс, независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

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

1.3. Система оплаты труда работников МКДОУ Верхнедобринский дс 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), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников МКДОУ Верхнедобринский дс включает оклады (должностные оклады), 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 Трудовымкодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам МКДОУ Верхнедобринский дс устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников МКДОУ Верхнедобринский дс формируется на календарный год, исходя из объема средств областного и муниципального бюджета.

1.6. Оплата труда работников МКДОУ Верхнедобринский дс, 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 МКДОУ Верхнедобринский дс

осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Камышинского муниципального района Волгоградской области.

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

1.8. Условия оплаты труда работников МКДОУ Верхнедобринский дс, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников МКДОУ Верхнедобринский дс устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры минимальных окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 3 к настоящему Положению

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час 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 Руководитель образовательной организации устанавливает самостоятельно конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом размеров базовых 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.

Размер установленного оклада не может быть ниже рекомендуемого базового оклада.

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 "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленного ЗакономВолгоградской области от 06 марта 2009 г. N1862-ОД "Об оплате труда работниковгосударственных 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 "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградскойобласти", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

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

2.5.Особенности условий оплаты труда педагогических работников МКДОУ Верхнедобринский дс:

2.5.1.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.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

воспитателей в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

воспитателей, для которых образовательная 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 воспитанниками, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

2.5.3.Тарификация воспитателей и других педагогический работников производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме согласно Приложению 7.

2.5.4.Тарификация воспитателей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

2.5.5 Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесячно только после выполнения педагогическими работниками всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для педагогических работников, поступивших на работу в течение учебного года.

2.5.6 В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством педагогические работники освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и так далее), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения педагогических работников от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда педагогический работник фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы педагогической работы, выполненные педагогическим работником в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

2.5.7Предельный объем учебной (педагогической работы) работы, который может

выполняться в той же образовательной организации:

руководителем образовательной организации, - определяется председателем Комитета образования администрации Камышинского муниципального района Волгоградской области;

другими работниками, ведущими ее помимо основной работы, - определяется руководителем образовательной организации.

Учебная (педагогическая) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения председателя Комитета образования администрации Камышинского муниципального района Волгоградской области.

Предоставление учебной (педагогической) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной (педагогической) работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5.8 Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в этом отпуске.

2.5.9 Педагогическим работникам образовательных организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1 Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

педагогической работы воспитателей и других педагогических работников, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

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

2.6.3 Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты, труда предусмотренным абзацем третьим подпункта 2.1 настоящего Положения.

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].

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

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах МКДОУ Верхнедобринский дс.

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 устанавливаются в следующих размерах:

работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного 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 6процентов оклада(должностного оклада),ставки,установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 -до 8процентов 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 (4класс),устанавливается вразмере 24 процентовоклада(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].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки [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.

3.6.1. Работникам производятся выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке) за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей при отсутствии вакантных должностей в штатном расписании, соответствующих обязанностей, в размерах, установленных согласно приложению 2 к Положению.

Перечень выплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, может быть расширен на основании локальных нормативных актов МКДОУ Верхнедобринский дс.

3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем МКДОУ Верхнедобринский дс по согласованию с Советом Учреждения

МКДОУ Верхнедобринский дс в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

3.8. Перерасчет выплат компенсационного характера педагогическим и другим работникам образовательной организации в течение года производится исключительно в следующих случаях:

при изменении штатной численности педагогических и других категорий работников организации;

при изменении в начале нового календарного (финансового) года фонда оплаты труда организации;

при невыполнении должностных обязанностей.

3.9. За исполнение обязанностей заведующего ДОУ до 100 % к окладу (должностному окладу) (ставке).

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 и высокие результаты в размере до 100 процентов включительно (коэффициент до 1 включительно);

б) повышающий коэффициент стимулирующего характера в размере до 100 процентов включительно;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

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

б) надбавка за квалификационную категорию (классность);

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

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

4) премиальные выплаты:

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

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

6) 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 и высокие результаты.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации, учреждению (за исключением руководителя организации) с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяемая в локальном акте организации, согласно приложению 4 сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент стимулирующего характера к минимальному должностному окладу (ставке).

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента стимулирующего характера к минимальному должностному окладу (ставке) следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы. Приложение 5.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику наопределенный 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.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к окладу (должностному окладу), ставке пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - до 20 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - до 10 процентов.

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

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР 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 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 по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный" или "Заслуженный", по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, при наличии других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, награжденным ведомственными наградами 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. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются Положением об оплате труда работников МКДОУ Верхнедобринский дс.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5

настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

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.

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

4.8. Премиальные выплаты

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

Общий размер премий по итогам работы 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 назначается 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 Почетной грамотой Министерства просвещения РФ].

Основанием для начисления единовременной премии работникам дошкольного образовательного учреждения является приказ руководителя дошкольного образовательного учреждения.

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

4.9. Срок, на который работникам МКДОУ Верхнедобринский дс 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. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградскойобласти" руководителю организации, его заместителям, специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по

профессиональным квалификационным группам:

"Должности педагогических работников",

"Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала",

"Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня" (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

4.12. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. N964-ОД "Огосударственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим вобластных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельскихпоселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон N964-ОД).

4.13. 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.

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

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию (классность), повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности) для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки.

5. Условия оплаты труда руководителя МКДОУ Верхнедобринский дс.

5.1. Заработная плата руководителя МКДОУ Верхнедобринский дс состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя МКДОУ Верхнедобринский дс устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлениемПравительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N329 "О типовой форметрудового 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 определяется:

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;

при штатной численности от 10 единиц 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 МКДОУ Верхнедобринский дс устанавливается учредителем 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 руководителюМКДОУ Верхнедобринский дс определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

5.5. С учетом условий труда руководителю МКДОУ Верхнедобринский дс устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3

настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Руководителю могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности; надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет; персональный повышающий коэффициент к должностному окладу; премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

интенсивность и высокие результаты работы;

результативная организационно-управленческая (финансовая) работа;

организация приносящей доход деятельности в организации.

5.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности устанавливается руководителю организации, его заместителям в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю организации, его заместителям устанавливается от должностного оклада 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.

5.8. Руководителю может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решениеобустановлении персональногоповышающегокоэффициентакдолжностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

При наличии двух и более критериев персонального повышающего коэффициента значения критериев суммируются, и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей не должен превышать 200 процентов должностного оклада

5.8.1. Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения определяются в соответствии с приложением № 6.

Размеры персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя организации устанавливаются локальным нормативным актом организации и не могут превышать размера, установленного в отношении руководителя организации

5.8.2. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат принимается распоряжением администрации Камышинского муниципального района с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент руководителю образовательной организации утверждается учредителем по состоянию на 01 сентября текущего года.

5.9. Руководителю организации, в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премирование руководителя организации производится по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя, оценки качества работы

организации, устанавливаемых учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Общий размер премий по итогам работы за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, может быть увеличен по решению учредителя.

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.

Установленные размеры премий по итогам работы (за месяц, квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя.

5.10. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса РоссийскойФедерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью восьмой статьи 178 Трудовогокодекса 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;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудовогокодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 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 принимается распоряжением администрации Камышинского муниципального района 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 организации.

Материальная помощь работникам дошкольных образовательных учреждений выплачивается в следующих случаях:

- длительного (свыше одного месяца) заболевания работника дошкольного образовательного учреждения;

- дорогостоящего лечения работника дошкольного образовательного учреждения (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации), подтвержденного соответствующими документами;

- утраты имущества работника дошкольного образовательного учреждения в результате пожара, стихийного бедствия;

- смерть работника дошкольного образовательного учреждения или близких родственников работника дошкольного образовательного учреждения (супруга (супруги), детей, родителей);

- бракосочетания;

- рождения ребенка.

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 N964-ОД.

6.5. Учреждение, организация самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников (включая минимальные должностные оклады (ставки), а также доплаты за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты) в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.6. Штатное расписание включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного организации, учреждения (форма штатного расписания утверждается постановлением администрации Камышинского муниципального района Волгоградской области). Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя, по согласованию с Комитетом образования администрации Камышинского муниципального района Волгоградской области.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МКДОУ Верхнедобринский дс
от 01.09.2023г № 82

**Размеры минимальныхокладов (должностных окладов) (ставок)
по профессиональным квалификационным группам работников
муниципального казенного дошкольногообразовательногоучреждения
Верхнедобринский детский сад
Камышинского муниципального районаВолгоградской области**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	11586
	младший воспитатель	
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень:	13184
	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	
	3 квалификационный уровень:	13705
	воспитатель, педагог-психолог	
	4 квалификационный уровень:	13836
	старший воспитатель, учитель-логопед	
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников")	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего	

	медицинского и фармацевтического персонала"	
	5 квалификационный уровень:	13225
	старшая медицинская сестра	
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	11466
	делопроизводитель	
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	2 квалификационный уровень:	
	заведующие: хозяйством	12067
4.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих")	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	9052
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий, машинист по стирке белья	
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	12067
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар, оператор газовых котельных	

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МКДОУ Верхнедобринский дс
от 01.09.2023г № 82

«РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

N п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты/рубли)
1	2	3
1.	за работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;	руководителям, педагогическим работникам - до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	руководителям, педагогическим и медицинским работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях (консилиумах), логопедических пунктах, центрах психолого-педагогической реабилитации и коррекции, центре психолого-медико-социального сопровождения, центре (пункте) психолого-педагогического и социального сопровождения	до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
3.	работникам образовательной организации за работу с обучающимися, ВИЧ-инфицированными, больными вирусом иммунодефицита человека (СПИД); работникам, занимающим административные должности, должности воспитателей и педагогов дополнительного образования, должности медицинского и технического персонала, за работу с обучающимися из "группы риска" по заболеванию туберкулезом	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
4.	за заведование (руководство), группами в образовательных организациях, музыкальными-спортивными залами,	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки

5	За руководство районными, дошкольными методическими объединениями	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки
6	За участие в работе экспертных комиссий по аттестации педагогических работников	руководителям, педагогическим работникам до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
7	за руководство филиалом	руководителям до 15 процентов за каждый филиал пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МКДОУ Верхнедобринский дс
от 01.09.2023г № 82

РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ, РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КАМЫШИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	9052

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ Верхнедобринский детский сад
от 01.09.2023г № 82

КРИТЕРИИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ИНТЕНСИВНОСТИ

Критерии	Размер коэффициента (%)	Показатели
Привлечение квалифицированных кадров	10%	Молодой специалист (первые три года работы)
Привлечение квалифицированных кадров	20%	Молодой специалист, имеющий диплом с отличием (первые три года работы)
Доступность качественного образования и воспитания	50%	Организация учебно-воспитательного процесса в учреждении
Доступность качественного образования и воспитания	50%	Организация методической работы в образовательных учреждениях
Обеспечение образовательного процесса	10%	Выполнение работ по сопровождению обучающихся
Документационное обеспечение деятельности учреждения	10%	Ведение и оформление отчетности с использованием средств Интернета (сайта) (0,1 за каждый сайт)
Документационное обеспечение деятельности учреждения	10%	Ведение отчетности и организации питания
Документационное обеспечение деятельности учреждения	40%	Составление и сдача отчетности в соответствии с установленными требованиями
Качество выполняемых работ	20%	наличие ведомственной награды;
Документационное обеспечение деятельности учреждения	20%	За работу с нормативно-правовыми актами
Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности учреждения	30%	Высокий уровень мобильности, оперативности деятельности; реагирование на меняющиеся требования

Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности учреждения	30%	Своевременное и достоверное содержание работ по должности
Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности учреждения	10%	Подготовка финансово-экономических обоснований
Документационное обеспечение деятельности учреждения	10%	Ведение документации
Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	30%	Обслуживание компьютерной техники, используемой в учебно-воспитательном процессе
Санитарно-гигиеническое состояние территории	30%	Выполнение работ по благоустройству; за организацию и проведение ремонтных работ
Санитарно-гигиеническое состояние помещений	30%	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения
Повышение качества образования	30%	Подготовка, проведение конкурсов, мероприятий, соревнований
Документационное обеспечение деятельности учреждения	20%	Ведение документации по охране труда
Документационное обеспечение деятельности учреждения	10%	Ведение и оформление летнего оздоровления
Повышение качества образования	20%	Организация персонифицированного дополнительного образования

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ Верхнедобринский детский сад
от 01.09.2023г № 82

КРИТЕРИИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТАСТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА К ОКЛАДУ(ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ

N п/п	Критерии	Размер коэффициента (%)
1	2	3
1.	Уровень профессиональной компетентности работника (опыт профессиональной деятельности, принятия решений в сложных ситуациях)	30%
2.	Сложность, важность выполняемой работы	40%
3.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	20%
4.	Умение предоставлять информацию в максимально развернутом виде	10%

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ Верхнедобринский детский сад
от 01.09.2023г № 82

Перечень
критериев установления и размеры персонального повышающего коэффициента к должностным окладам руководителя муниципального учреждения

Наименование критерия	Размер повышающего коэффициента к окладу (%)
1. Участие в грантах, результативность участия в грантах	до 100%
2. Публичая презентация собственной деятельности по какому-либо направлению образовательной деятельности, проведение крупных мероприятий	до 100%
3. Наличие звания, ученой степени	
- кандидат наук	до 15%
- доктор наук	до 20%
- звание «Заслуженный», «Народный»	до 50%
- наличие ведомственной награды	до 20%
4. Наличие работников с результативным участием в конкурсах профессионального мастерства (районных, областных, грантах Президента, Губернатора)	до 30%
5. Наличие работников, являющихся руководителями РМО	до 30%
6. Наличие в ДОУ службы ранней помощи и консультационного пункта	до 50%
7. Наличие специализированных групп	до 50%
8. Создание в учреждении бесконфликтной, деловой обстановки	до 50%
9. Качественное ведение учебно-программной документации, отчетных и аналитических материалов	до 50%
10. Исполнительская дисциплина	до 50%

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ Верхнедобринский детский сад
от 01.09.2023г № 82

СОГЛАСОВАНО
председатель ппо
_____
_____
_____
«___»_____

УТВЕРЖДАЮ
руководитель ОО
_____
_____
_____
«___»_____

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК
воспитателей и других педагогических работников

_____
(полное наименование образовательного учреждения)
по состоянию на _____ год

Фамилия, имя, отчество	занимаемая должность	Должностной оклад	Кол-во ставок	Утвержденный оклад	Компенсационные выплаты		Стаж работы		Стимулирующие выплаты				Месячный ФОТ
									Вид доплаты		Вид доплаты		
					%	сумма	%	сумма	%	сумма	%	сумма	
Итого													

Заведующий _____ _____Экономист _____ _____
(подпись) (инициалы, фамилия)(подпись) (инициалы, фамилия)