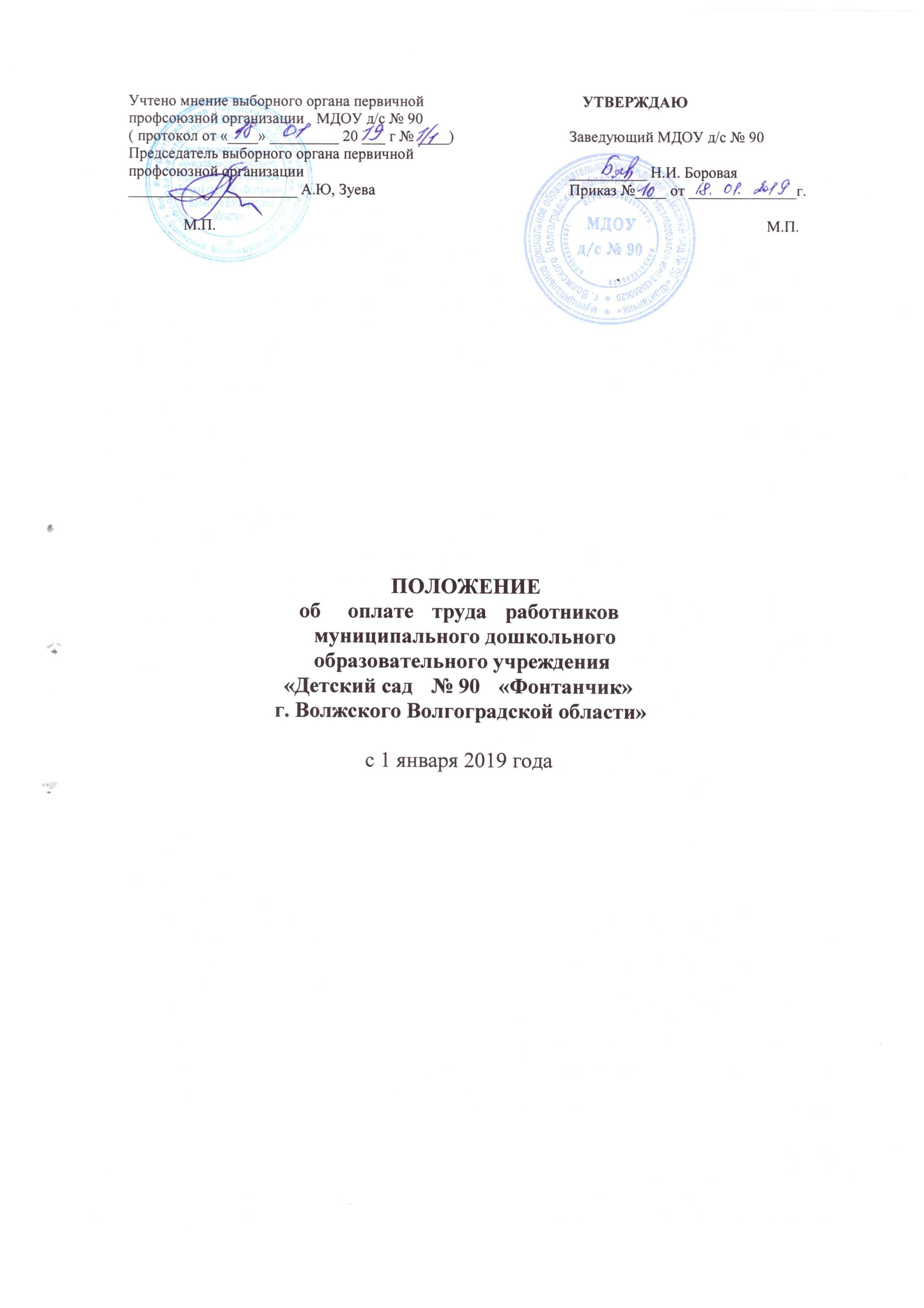
# 



# 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников, муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 90 «Фонтанчик» г. Волжского Волгоградской области» (далее - Положение) призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников МДОУ д/с № 90 (далее учреждения), подведомственного управлению образования администрации городского округа .- город Волжский Волгоградской области. Положение разработано в соответствии с [Конституцией](http://ivo.garant.ru/document?id=10003000&sub=0) Российской Федерации, [Трудовым кодексом](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=0) Российской Федерации, [Федеральным законом](http://ivo.garant.ru/document?id=86367&sub=0) от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", [постановлением](http://ivo.garant.ru/document?id=24632466&sub=0) Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", Городским [Положением](http://ivo.garant.ru/document?id=20040237&sub=0) об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, на основании Постановления «О принятии положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области « от 17.01.2019 № 258, Уставом МДОУ д/с № 90 и устанавливает систему оплаты труда.

1.2. Цели:

- повышение качества услуг за счет усиления мотивации работников учреждений;

- повышение эффективности бюджетных и иных расходов на образование;

- улучшение уровня материальной обеспеченности работников;

- обеспечение притока квалифицированных молодых кадров;

- поощрение инициативного выполнения служебных обязанностей, определение порядка материального стимулирования высокопрофессионального труда работников учреждений.

1.3. Положение об оплате труда работников учреждения, подведомственного управлению образования администрации городского округа .- город Волжский Волгоградской области, включает:

- основные условия оплаты труда работников;

- порядок и условия почасовой оплаты труда;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

-условия оплаты труда руководителя

- другие вопросы оплаты труда.

Для целей применения условий настоящего Положения используются понятия:

- базовый оклад (ставка);

- должностной оклад учителя;

- должностной оклад руководителя, (далее по тексту - оклад).

1.4. Фонд оплаты труда учреждений формируется за счет средств финансового обеспечения, полученного в виде субсидий на исполнение муниципального задания или субсидий на иные цели в пределах выделенных бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год:

1.5.1. За счет средств бюджета городского округа - город Волжский Волгоградской области (для всех работников дошкольных образовательных учреждений (кроме педагогических работников, младших воспитателей и руководителей):

1.5.2. За счет средств бюджета субъекта Российской Федерации в соответствии с нормативными правовыми актами Волгоградской области.

1.6. Порядок формирования фонда оплаты труда на календарный год работников дошкольного образовательного учреждения (кроме педагогических работников, младших воспитателей и руководителя), финансируемых за счет средств бюджета городского округа – город Волжский Волгоградской области, утверждается постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

1.7. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с настоящим Положением.

1.8. Индексация размеров базовых окладов (должностных окладов) производится на основании решения о бюджете городского округа - город Волжский Волгоградской области.

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

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Размер месячной заработной платы работников учреждения определяется исходя из установленного базового, должностного оклада по занимаемой должности (профессии), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Положением, локальными актами учреждения.

1.11. Средства сложившейся экономии фонда оплаты труда учреждения могут направляться учреждением на оплату труда работников в виде выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

# 2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Базовые оклады работников учреждений ([приложение N 1](#sub_1100)) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к перечню квалификационных групп в соответствии с действующими профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 06.08.2007 N 526](http://ivo.garant.ru/document?id=12056056&sub=0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", [от 05.05.2008 N 216н](http://ivo.garant.ru/document?id=93313&sub=0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", [от 29.05.2008 N 248н](http://ivo.garant.ru/document?id=93507&sub=0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", [от 29.05.2008 N 247н](http://ivo.garant.ru/document?id=93459&sub=0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")

2.2. Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда ([приложение N 1](#sub_1100)).

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов, установленных в соответствии с настоящим Положением;

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы либо количества проведенных педагогическими работниками в общеобразовательных учреждениях учебных часов и численности обучающихся (часы аудиторной занятости).

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

2.4. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (классность), наличие ученой степени, почетного звания к базовому окладу в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов;

- при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

- за наличие ученой степени, почетного звания, утвержденного [Указом](http://ivo.garant.ru/document?id=99318&sub=0) Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", - в размере 10 процентов.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачиваются на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

При начислении заработной платы работникам учитываются требования федерального законодательства о [минимальном размере оплаты труда](http://ivo.garant.ru/document?id=10080093&sub=0).

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, получается ниже [минимального размера оплаты труда](http://ivo.garant.ru/document?id=10080093&sub=0), работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника, устанавливаемой в соответствии с Положением, и [минимальным размером оплаты труда](http://ivo.garant.ru/document?id=10080093&sub=0).

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

Доплата начисляется и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.5. Установление руководителями учреждений должностных окладов по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, а также установление диапазонов размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений, утвержденными в установленном порядке.

Для педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между ними.

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.7. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм только для выполнения преподавательской работы.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу; осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.8. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену). При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

2.9. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, квалификационными характеристиками по должностям, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и оказание методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, мастерскими и др.).

2.10 Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.11. Работники из числа административно-управленческого персонала, а также руководители физического воспитания, преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год), если они по основной работе получают полный должностной оклад.

2.12. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с одной или двумя группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

2.13. Установленная месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.14. Оплата труда педагогам производится из расчета базового оклада (ставки) в следующих случаях:

- часы учебных занятий при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам;

- индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения;

- обучение детей, находящихся на длительном лечении в больнице;

- индивидуально-групповые занятия;

- часы компонента учебного плана образовательного учреждения.

2.15. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 4](#sub_400) настоящего Положения.

2.16. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом 5](#sub_500) настоящего Положения.

# 3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

- часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников управления образования администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы 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).

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.

3.2. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

# 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, такие как:

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

[Минимальный размер повышения оплаты труда](http://ivo.garant.ru/document?id=10080093&sub=0) 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-й 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), 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.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

4.1.2. 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, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющих от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со [статьей 150](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=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](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=151) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, 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 в 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](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=152) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со [статьей 153](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=153) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со [статьей 154](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=154) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22:00 часов до 6:00 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

За дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с образовательным процессом, в образовательном учреждении устанавливаются следующие выплаты:

1. об базового оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию (классность), наличие ученой степени, почетного звания:

- за заведование учебным кабинетом –до 10 процентов;

1. от должностного оклада:

- за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения – 20%

- за работу логопедических пунктов, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий – 20%

4.2. 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.

4.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа предусмотренных [пунктом 4.1](#sub_41), размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются локальными актами учреждения.

# 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договорам, соглашениями, локальными актами учреждений в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных [пунктом 5.2](#sub_52) настоящего Положения, в процентах и (или) абсолютной величине, в пределах фонда оплаты труда.

5.2. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителя учреждения) относятся:

5.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и о его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании локального акта учреждения.

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

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

5.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

- надбавка за качество выполняемых работ

Суммарный размер выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 5.2.1 и 5.2.2 настоящего Положения не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ производятся в соответствии с критериями ([приложение N 3](#sub_1300)).

Порядок, условия, размеры стимулирующих выплат определяются учреждением самостоятельно в пределах ФОТ и утверждаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим Положением.

5.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении.

Условия и размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении устанавливаются локальным актом учреждения. Размер не должен превышать 30 процентов оклада (должностного оклада) в месяц или 360% оклада (должностного оклада) в год, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

5.2.4. Премиальные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы за месяц, квартал, год;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременная премия.

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

Общий размер премий по итогам работы не может превышать300 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.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки 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 оклада (должностного оклада), ставки.

5.3. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам, конкретные виды выплат стимулирующего характера, из числа предусмотренных [пунктом 5.2](#sub_52) настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются локальными актами учреждения.

5.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

# 6. Условия оплаты труда руководителя.

6.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый настоящим Положением, трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу, непосредственно обеспечивающему выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение, с учетом повышающих коэффициентов по следующей формуле:

, где:



ДОр - должностной оклад руководителя учреждения;

БОр (базовый оклад руководителя) - средняя величина заработной платы основного персонала, непосредственно обеспечивающего выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение;

А - повышающий коэффициент кратности группы по оплате труда руководителей учреждения (критерии и особенности определения повышающего коэффициента кратности определяются в соответствии с [приложением N 2](#sub_1200)).

Группа по оплате труда руководителя устанавливается управлением образования администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области на учебный год в соответствии с [приложением N 2](#sub_1200).

Значения повышающего коэффициента кратности по группе оплаты труда руководителя

дошкольного образования:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда | Повышающий коэффициент кратности группы по оплате труда руководителя | Повышающие показатели должностного оклада (руб.) |
| 1-я группа | 1,6 | Должностной оклад увеличивается при:  - наличии 2 здания – 12%,  3 и более зданий -на 25%;  - наличии оборудованного и используемого в  образовательном процессе бассейна - на 5%. |
| 2-я группа | 1,5 |
| 3-я группа | 1,4 |
| 4-я группа | 1,3 |

6.3. В срок до 15 января руководитель муниципального учреждения представляют в структурное подразделение администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области с правами юридического лица, осуществляющее права и обязанности работодателя в трудовых отношениях с руководителями муниципальных учреждений, ежегодную справку об исчислении средней заработной платы работников основного персонала учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

По результатам проведенных расчетов средней заработной платы работников основного персонала учреждения, в случае ее увеличения по сравнению с предыдущим периодом в трудовой договор руководителя учреждения вносится изменение в части увеличения размера должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

6.4. При индексации базовых окладов (ставок) работников заработная плата руководителя, заместителя руководителя не индексируется.

6.5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения устанавливается постановлением администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области.

Ответственным за соблюдение данного ограничения является работодатель.

6.6. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение:

- в дошкольном учреждении - воспитатели, старшие воспитатели;

6.7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям учреждения устанавливаются в соответствии с [разделом 4](#sub_400) настоящего Положения.

6.8. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям учреждений, заместителям руководителя, относятся премиальные выплаты:

1) премия по итогам работы:

- по итогам работы за месяц, квартал, год;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременная премия;

- премия из средств, полученных за счет предпринимательской деятельности (платные услуги).

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов должностного оклада, премии за квартал – 75 процентов должностного оклада, премии за год – 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Стимулирующие выплаты руководителю по итогам работы (месяц, квартал, год) производятся с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с целевыми показателями, критериями оценки эффективности и результативности деятельности учреждения, утвержденными постановлением администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области.

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) устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

Премия из средств, полученных за счет предпринимательской деятельности (платные услуги), руководителям в дошкольных образовательных учреждениях устанавливается- не более одного должностного оклада в год. Данная премия выплачивается на основании приказа начальника управления образования администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области, по заявлению руководителя, с учетом представленной отчетной документации.

6.9. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера в части

премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) производятся на основании приказа начальника управления образования администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области, с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными учредителем.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждений.

6.10. Руководители с разрешения работодателя могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год).

6.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями учреждения по любым установленным [Трудовым кодексом](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=0) 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](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=34932) Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с [частью четвертой статьи 178](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=1784) Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трёхкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте 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](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=127) Трудового кодекса Российской Федерации);

- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства ([статьи 178](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=178) и [318](http://ivo.garant.ru/document?id=12025268&sub=318) Трудового кодекса Российской Федерации).

# 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда учреждений состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

7.2. Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

7.3. Экономия базовой части фонда оплаты труда направляется учреждением на выплаты стимулирующего характера.

7.4. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда.

7.5. Из экономии фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения) предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов базового оклада в год.

7.7. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством.

# 8. Заключительные положения

8.1. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с настоящим Положением и за соблюдение государственных гарантий по [минимальному размеру оплаты труда](http://ivo.garant.ru/document?id=10080093&sub=0).

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано  Протокол общего собрания трудового коллектива МДОУ д/с 90 от 18.01.2019 № 4 |  |

Приложение N 1  
к [Положению](#sub_1000) об оплате труда работников  
МДОУ д/с № 90

с 01.01.2019

КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ

И СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ИМ ДОЛЖНОСТИ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| квалификационные уровни | Должности, отнесённые к квалификационным уровням | Размер базового оклада ( руб.) |
| 1 | 2 | 3 |
|  | **Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) должностей работников «Педагогические работники»** |  |
| 1 квалификационный уровень | - инструктор по физической культуре; - музыкальный руководитель. | 10 135 |
| 2 квалификационный уровень | - педагог дополнительного образования; | 10 644 |
| 3 квалификационный уровень | - воспитатель; - педагог – психолог; | 11 148 |
| 4 квалификационный уровень | - старший воспитатель; - учитель – логопед | 11 657 |
|  | **ПКГ должностей работников «Средний медицинский и фармацевтический персонал»** |  |
| 5 квалификационный уровень | - старшая медицинская сестра; | 10 350 |
|  | **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** |  |
| 1 квалификационный уровень | - делопроизводитель; | 6 272 |
|  | **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** |  |
| 2 квалификационный уровень | **-** заведующий хозяйством | 7 863 |
|  | **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** |  |
| 1 квалификационный уровень | - специалист по кадрам  - инженер всех уровней | 8 331 |
|  | **ПГК «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»** |  |
| 1 квалификационный уровень | - младший воспитатель; | 7 301 |
|  | **ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** |  |
| 1 квалификационный уровень | - дворник, сторож (вахтер), кастелянша, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 5 808 |
|  | **Специалисты по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам** |  |
|  | - специалист в сфере закупок | 6 100 |

Приложение N 2  
к [Положению](#sub_1000) об оплате труда  
работников МДОУ д/с № 90

с 01.01.2019

# Объемные показатели деятельности учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: штатная численность работников учреждения, численность обучающихся (воспитанников), наличие помещений в оперативном управлении, многопрофильность учреждения и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений дошкольного образования:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда | Численность обучающихся (воспитанников) |
| 1-я группа | - от 291 и более:  - от 215 при наличии групп компенсирующей направленности более 50%  - от 200 при наличии групп компенсирующей направленности 100% |
| 2-я группа | - от 201 до 290:  - от 151 при наличии групп компенсирующей направленности более 50%  от 130 при наличии групп компенсирующей направленности 100% |
| 3-я группа | - от 101 до 200:  - от 75 при наличии групп компенсирующей направленности более 50%  от 50 при наличии групп компенсирующей направленности 100% |
| 4-я группа | до 100 |

2. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента кратности при определении должностного оклада

2.1. Группа по оплате труда руководителей устанавливается управлением образования администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области на год и определяется в порядке, установленном Положением, по показателям на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения на начало календарного года.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, базовый оклад определяется исходя из среднемесячной величины заработной платы основного персонала в целом по отрасли.

2.2. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным и дошкольным учреждениям, а также по учреждениям дополнительного образования детей - по списочному составу постоянно обучающихся (воспитанников) на 1 сентября.

2.3. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение N 3  
к [Положению](#sub_1000) об оплате труда  
работников МДОУ д/с № 90

с 01.01.2019

# Перечень критериев стимулирующих надбавок за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ:

- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, проведение конференций различного уровня;

- участие в инновационной деятельности;

- ведение опытной и экспериментальной работы;

- разработка и реализация авторских программ;

- подготовка и проведение внеплановых мероприятий в масштабах учреждения и города;

- проведение кружковой работы;

- активная работа в методическом совете учреждения;

- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;

- участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях;

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся;

- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек и проведение оздоровительных мероприятий в дошкольных учреждениях с часто болеющими детьми;

- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж общеобразовательного учреждения у обучающихся, родителей, общественности;

- снижение частоты обоснованных обращений обучающихся и воспитанников, родителей, педагогов, воспитателей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

- образцовое содержание кабинета;

- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, электронного дневника);

- выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы;

- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;

- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (совет образовательного учреждения, экспертно-методический совет, педагогический совет, наблюдательный совет, консультативный пункт);

- отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда;

- высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в учреждении;

- сохранение контингента воспитанников;

- высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения;

- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

- выполнение образовательных и учебных планов и программ;

- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

- высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений;

- результативность работы по привлечению внебюджетных средств;

- систематизация бюджетного учета;

- применение в работе новых компьютерных программ;

- учет внебюджетной деятельности;

- систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности;

- отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов;

- результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками;

- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;

- работа с детьми, оставшимися без попечения родителей;

- работа с родителями по своевременной оплате за содержание детей в дошкольных учреждениях;

- участие в дошкольных и районных мероприятиях;

- оформление тематических выставок, стендов, пособий;

- обеспечение безопасной перевозки детей;

- проведение генеральных уборок, качественная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН;

- содержание прилегающей территории в соответствии с требованиями СанПиН;

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и прочее;

- организация досуговой и др. деятельности с детьми-инвалидами;

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы;

- непосредственное участие в реализации целевых программ различного уровня;

- деятельность специалиста в соответствии с авторской профильной программой;

- работа с детьми из социально неблагополучных семей;

- проявление компетентности (на основании оценки, проведенной в соответствии с локальным актом учреждения).