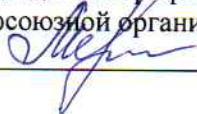


Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 61 «Золотой петушок»
г. Волжского Волгоградской области»
(МДОУ д/с № 61)

С учетом мотивированного мнения профсоюзного
комитета первичной профсоюзной организации
МДОУ д/с № 61

протокол от «02» сентября 2019г. № 1

Председатель профсоюзного комитета первичной
профсоюзной организации



С.И. Меркулова



И.И. Чепусова

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 61 «Золотой петушок» г. Волжского Волгоградской области»

г. Волжский, 2019

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 61 «Золотой петушок» г. Волжского Волгоградской области» (далее – Положение) призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников МДОУ д/с № 61 (далее - Учреждение), подведомственного управлению образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 13.06.2019 № 4056 «О принятии Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области», постановлением Администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 06.09.2019 № 6072 «О внесении изменений в Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, утвержденное постановлением Администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 13.06.2019 № 4056», Уставом Учреждения и устанавливает систему оплаты труда.

1.2. Цели:

- повышение качества услуг за счет усиления мотивации работников Учреждения;
- 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 Учреждения.

1.3. Положение об оплате труда работников Учреждения 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;
- другие вопросы оплаты труда.

Для целей применения условий настоящего Положения используются понятия:

- базовый оклад (ставка);
- должностной оклад.

1.4. Фонд оплаты труда Учреждения формируется за счет средств финансового обеспечения, полученного в виде субсидий на исполнение муниципального задания или субсидий на иные цели, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Оплата труда работников Учреждения 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 Учреждения (кроме педагогических работников, младших воспитателей и руководителя):

- 1) исходя из годового количества базовых окладов работников Учреждения;
- 2) стимулирующих выплат в расчете на год, формирующихся в следующих размерах:
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты в размере 2 должностных окладов;
 - надбавки за качество выполняемых работ в размере 2 должностных окладов;
 - выплаты за трудовой стаж в размере 1 должностного оклада;
 - премиальные выплаты в размере 3,0 должностного оклада.

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

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с данным Положением.

1.7. 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.

1.8. 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 отдельно по каждой из должностей.

1.9. 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, локальными нормативными правовыми актами Учреждения, настоящим Положением.

1.10. 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 Учреждения (приложение № 1) 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 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «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 №1).

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.

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 Президента Российской Федерации от 07.09.2010 №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.

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, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника, устанавливаемой в соответствии с настоящим Положением, и минимальным размером 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 из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.5. Установление руководителем Учреждения 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 Учреждения, утвержденными в установленном порядке.

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

За 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 конкретизировано по количеству часов.

2.8. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается уставом либо локальным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке.

Выполнение педагогической работы регулируется сеткой непосредственно образовательной деятельности.

2.9. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, 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);

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

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. С учетом условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.12. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

- 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 Учреждение.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада (ставки) педагогического работника с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию (классность), наличие ученой степени, почетного звания 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).

3.2. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного Учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с 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 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 оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры 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, совмещение 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, 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 Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), 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 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

(должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22:00 часов до 06:00 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

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.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными актами Учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных пунктом 5.2. настоящего Положения, в процентах и (или) абсолютной величине, в пределах фонда оплаты труда.

5.2. К выплатам стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя, его заместителя) 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).

За интенсивность и высокие результаты работы для педагогических работников в Учреждении устанавливаются следующие выплаты:

1) от базового оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, наличие ученой степени, почетного звания:

- за работу, не входящую в круг основных обязанностей, - до 50 процентов;

2) от должностного оклада:

- за работу в коррекционной группе для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психологического развития) – 20 процентов;
- молодым специалистам (стаж до 3-х лет) – до 50 процентов.

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) учитывается уровень профессиональной подготовленности работника Учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, компетентности и другие факторы.

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.

Выплатой за качество выполняемых работ является надбавка за качество выполняемых работ.

Размер выплат за качество выполняемых работ не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) в месяц.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ производится в соответствии с критериями (приложение № 2).

Порядок, условия, размеры стимулирующих выплат определяются Учреждением самостоятельно в пределах ФОТ и утверждаются локальными нормативными актами Учреждения

в соответствии с настоящим Положением.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику по основному месту работы при внутреннем совместительстве и прямо пропорционально нагрузке (ставке) работника.

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 процентов оклада (должностного оклада) в год, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

5.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за 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 за квартал, за год не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) в 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) в 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).

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. настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются локальными актами Учреждения по согласованию с учредителем.

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.

5.5. Для работников Учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с курирующим отраслевым подразделением общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новой должностной оклад и не учитываются при исчислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

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

Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников, должности которых относятся к основным профессиям возглавляемых ими учреждений.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано Учреждение:

- в дошкольном учреждении - воспитатели, старшие воспитатели.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников учреждения, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения. а так же определения размера коэффициента кратности в соответствии с объемными

показателями и порядком отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей. определяется согласно Городскому положению от 01.07.2019 № 460-ВГД «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы работников, оплата труда которых осуществляется по отраслевым системам оплаты труда муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области, относимых к основному персоналу для определения размера должностного оклада руководителя учреждения».

Объемные показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя утверждается приказом начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

6.2. Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать 95 процентов ежемесячного оклада начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

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

6.3. Критерии и особенности определения размера максимального оклада руководителя.

Размер максимального должностного оклада (в % от ежемесячного оклада начальника управления)	Численность воспитанников(человек)
95	-от 291 и более; - от 215 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве более 50% от общего числа групп; -от 200 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве более 100% от общего числа групп;
90	от 201 до 290; - от 151 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве более 50% от общего числа групп; -от 130 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве более 100% от общего числа групп;
85	от 101 до 200; - от 75 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве более 50% от общего числа групп; -от 50 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве более 100% от общего числа групп;
80	До 100

6.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения утверждается приказом начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области и определяется по следующим критериям:

При штатной численности работников	Повышающий коэффициент кратности
До 10	2
От 10	3

Персональный повышающий коэффициент является стимулирующей выплатой и не образует новый должностной оклад.

6.5. При установлении максимального должностного оклада руководителя контингент воспитанников МДОУ д/с № 61 определяется по списочному составу на 1 января.

6.6. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются :

В учреждениях со штатной численностью менее 300 единиц на 15-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя учреждения являются количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функции(выполнение работ) по нескольким направлениям, наличие обособленных подразделений, филиалов и другое.

При установлении должностного оклада руководителю, заместителю руководителю их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения. Конкретные критерии и особенности определения размера должностного оклада заместителей руководителя учреждения определяются локальным актом учреждения.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается постановлением администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области.

Ответственным за соблюдение данного ограничения является работодатель.

6.8. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.9. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю Учреждения, заместителям руководителя, относятся:

1. Выплаты за общий трудовой стаж(не прерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается к должностному окладу в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- при стаже работы от 1года до 3-х лет –не более 5 %;
- при стаже работы от 3 до 8лет –не более 10 %;
- при стаже работы от 8 до 15 лет –не более 20 %;
- при стаже работы свыше 15 лет –не более 30 %;

2. Надбавки за наличие зданий в учреждении:

- при наличии 2 зданий – 10% должностного оклада;
- при наличии 3 зданий – 15% должностного оклада;
- при наличии 4 зданий и более – 20% должностного оклада;

3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения и о его размерах принимается работодателем.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя и его размерах принимается руководителем учреждения.

Работодатель при определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу учитывает уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленной задачи, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения , его заместителя устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

При наличии 2 и более критериев персонального повышающего коэффициента значение критериев суммируются, и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200% должностного оклада в месяц.

В случае изменения условий, при которых устанавливаются повышающие показатели должностного оклада руководителя, его заместителя, должностной оклад устанавливается с датой изменения условий.

4. Премияльные выплаты.

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия 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% должностного оклада, премии за квартал 75%, премии за год -300% должностного оклада. Общий размер выплат по итогам работы не может превышать 300% должностного оклада в расчете на год. Для руководителей учреждений за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, а так же с заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам года может быть увеличен. Для заместителей руководителя за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя учреждения по согласованию с курирующим отраслевым подразделением, заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам года может быть увеличен.

Стимулирующие выплаты руководителю по итогам работы (за 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 премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200% должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными, 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% должностного оклада.

6.10. 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 Учреждения.

6.11. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заместителя руководителя Учреждения определяются локальным актом Учреждения.

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

6.13. При прекращении трудового договора с руководителем Учреждения, его заместителем по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать 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 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Нормативы расходов на оплату труда педагогических работников и на оплату труда прочего персонала (заведующий, младшие воспитатели) Учреждения устанавливаются в размере не менее 70 и 30 процентов соответственно от общего фонда оплаты труда Учреждения, формируемого за счет средств областного бюджета (без учета расходов на увеличение фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения для доведения средней заработной платы педагогических работников Учреждений до уровня средней заработной платы работников в сфере общего образования в Волгоградской области).

7.2. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

7.3. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем Учреждения и работниками.

7.4. Экономия базовой части фонда оплаты труда направляется Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

7.5. Руководитель Учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

7.6. Из экономии фонда оплаты труда Учреждения работникам (в том числе руководителю и его заместителям) 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.

8.2. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива Учреждения большинством голосов, согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации Учреждения и проходит уведомительную регистрацию в ГКУ ЦЗН г. Волжского Волгоградской области.

8.3. Положение может быть изменено только решением общего собрания трудового коллектива Учреждения.

Срок действия данного Положения: с 01.09.2019 до внесения изменений.

Согласовано

Протокол общего собрания трудового коллектива

МДОУ д/с 61

от _____ № _____

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 61
«Золотой петушок» г. Волжского
Волгоградской области»

Категории работников и соответствующие им должности

Квалификационные группы	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1	2	3
ПКГ должностей работников «Руководители структурных подразделений»		
квалификационный уровень	-заведующий	
ПКГ должностей работников «педагогические работники»		
квалификационный уровень	-инструктор по физической культуре; -музыкальный руководитель	10135
квалификационный уровень	-педагог дополнительного образования	10644
квалификационный уровень	- воспитатель; -педагог-психолог	11148
квалификационный уровень	-старший воспитатель	11657
ПКГ должностей работников «Средний медицинский и фармацевтический персонал		
квалификационный уровень	-медицинская сестра; -медицинская сестра по физиотерапии; - медицинская сестра по массажу	6086
квалификационный уровень	-старшая медицинская сестра	6643
ПКГ «Врачи и провизоры»		
квалификационный уровень	-врач- специалист	8472
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
квалификационный уровень	-делопроизводитель	4024
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
квалификационный уровень	- заведующий хозяйством	4609
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
квалификационный уровень	-инженер по ОТ; -специалист по кадрам - экономист	5865
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»		
квалификационный уровень	-младший воспитатель	7020
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочего первого уровня»		
квалификационный уровень	- кастелянша, - рабочий по стирке и ремонту белья, - уборщик служебных помещений, - рабочий по комплексному обслуживанию здания, - сторож, - дворник	4024
Специалисты по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам		
специалист в сфере закупок		5865,00

1. Перечень критериев стимулирующих надбавок

5.2.1. За интенсивность труда и высокие результаты работы

- 5.2.1.1. Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- 5.2.1.2. Участие в инновационной деятельности;
- 5.2.1.3. Ведение опытной и экспериментальной работы;
- 5.2.1.4. Разработка и реализация авторских программ;
- 5.2.1.5. Проведение кружковой работы;
- 5.2.1.6. Участие педагога в методической работе, в том числе конференциях, семинарах, методических объединениях;
- 5.2.1.7. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников;
- 5.2.1.8. Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек и проведение оздоровительных мероприятий с часто болеющими детьми;
- 5.2.1.9. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж дошкольного учреждения у воспитанников, родителей, общественности;
- 5.2.1.10. Сохранение контингента воспитанников;
- 5.2.1.11. Результативность работы по привлечению внебюджетных средств;
- 5.2.1.12. Систематизация бюджетного учета;
- 5.2.1.13. Применение в работе новых компьютерных программ;
- 5.2.1.14. Учет внебюджетной деятельности;
- 5.2.1.15. Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанником(ами);
- 5.2.1.16. Работа с детьми, оставшимися без попечения родителей;
- 5.2.1.17. Работа с родителями по своевременной оплате за содержание детей в дошкольном учреждении;
- 5.2.1.18. Оформление тематических выставок;
- 5.2.1.19. Обеспечение безопасной перевозки детей;
- 5.2.1.20. Содержание прилегающей территории в соответствии с требованиями СанПиН;
- 5.2.1.21. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и прочее;
- 5.2.1.22. Организация досуговой деятельности с детьми-инвалидами;
- 5.2.1.23. Интенсивность и напряженность работы;
- 5.2.1.24. Особый режим работы (связанный с производственной необходимостью и природными факторами);
- 5.2.1.25. Непосредственное участие в реализации целевых программ различного уровня;
- 5.2.1.26. Деятельность специалиста в соответствии с авторской профильной программой;
- 5.2.1.27. Работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- 5.2.1.28. Проявление компетентности (на основании оценки, проведенной в соответствии с локальным актом учреждения).

5.2.2. За качество выполняемых работ

- 5.2.2.1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- 5.2.2.2. Качественная организация общественных органов, участвующих в управлении ДООУ (наблюдательный совет, педагогический совет, профсоюзный комитет, творческая группа);

- 5.2.2.3. Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности;
- 5.2.2.4. Активная работа в методическом совете учреждения;
- 5.2.2.5. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;
- 5.2.2.6. Снижения частоты обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- 5.2.2.7. Образцовое содержание кабинета;
- 5.2.2.8. Отсутствие нарушений норм и правил пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- 5.2.2.9. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников;
- 5.2.2.10. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- 5.2.2.11. Выполнение образовательных и учебных программ;
- 5.2.2.12. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- 5.2.2.13. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- 5.2.2.14. Высокий уровень организации и контроля работы персонала;
- 5.2.2.15. Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности;
- 5.2.2.16. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов;
- 5.2.2.17. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
- 5.2.2.18. Проведение генеральных уборок, качественная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН;
- 5.2.2.19. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел)