

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 89 «ОГОНЕК»
г. Волжского Волгоградской области»
(МДОУ д/с № 89)**

УТВЕРЖДАЮ

заведующий МДОУ д/с № 89

С.Н. Шаронова

приказ от « 26 » 01 2023 г. № 21

с учетом мотивированного мнения
профсоюзного комитета МДОУ д/с № 89
протокол от « 26 » 01 2023 г. № 5



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 89 «Огонек» г. Волжского Волгоградской области»

г. Волжский
2023

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 89 «Огонек» г. Волжского Волгоградской области», подведомственного управлению образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области (далее Положение), разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», устанавливает систему оплаты труда и обеспечивает единообразие в вопросах оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 89 «Огонек» г. Волжского Волгоградской области» (далее – Учреждение).

1.2. Целями настоящего Положения являются:

- 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 муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 89 «Огонек» г. Волжского Волгоградской области» (далее МДОУ д/с № 89), 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, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Фонд оплаты труда Учреждения формируется за счет средств финансового обеспечения, полученных в виде субсидий на исполнение муниципального задания или субсидий на иные цели, либо на основе бюджетной сметы (для казенных учреждений) в пределах выделенных бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, 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) за счет средств бюджета городского округа – город Волжский Волгоградской области (для всех работников учреждений дополнительного образования и для дошкольных образовательных учреждений (кроме педагогических работников, младших воспитателей и руководителей);

2) за счет средств бюджета Волгоградской области в соответствии с нормативными правовыми актами Волгоградской области.

1.6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования и работников дошкольных образовательных учреждений (кроме педагогических работников, младших воспитателей и руководителей), финансируемых за счет средств бюджета городского округа – город Волжский Волгоградской области, на календарный год утверждается постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

1.7. Система оплаты труда работников МДОУ д/с № 89 устанавливается коллективным

договором, соглашением, локальными нормативными актами 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 отдельно 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 учреждений.

1.11. Средства сложившейся экономии фонда оплаты труда учреждений 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 общепрофессиональных профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.2. Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

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 к базовому окладу в следующих размерах:

- за наличие высшей квалификационной категории – 30 процентов;
- за наличие 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», – 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.

За специфику работы к должностному окладу педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент:

- за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития), в том числе специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, – 20 процентов;

К должностному окладу прочих педагогических работников, дошкольных учреждениях, устанавливается повышающий коэффициент в размере 15 процентов за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).

Конкретный перечень работников муниципальных учреждений, которым может устанавливаться повышающий коэффициент за специфику работы, и конкретный размер этого коэффициента определяется локальными актами (положениями об оплате труда работников) учреждений в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

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

Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного абзацем 3 пункта 2.5. настоящего Положения, и не может превышать 150 % минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в соответствующем году.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» составляет 6 945,00 рубля и применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений, в том числе указанной профессиональной квалификационной группы, проведенной после его установления.

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

2.7. 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 особенностям режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений, утвержденным 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.

2.8. 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.

2.9. 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 воспитанников. 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 Учреждения либо локальным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

2.10. 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, 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;

2.11 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.

2.12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.13. 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 Учреждении;

Размер платы за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада (ставки) педагогического работника с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, 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).

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 учреждений, 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 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), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями 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), расширение зон обслуживания, 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), расширение зон обслуживания, 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), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением 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), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы производится 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 выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

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 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.

4.4. Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа предусмотренных пунктом 4.1 настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются локальными актами (положениями об оплате труда работников) учреждений.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений 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 учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) 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 другие факторы.

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

5.2.2. Выплата за качество выполняемых работ (надбавка за качество выполняемых работ).

Суммарный размер выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 5.2.1, 5.2.2 пункта 5.2 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 № 3).

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

5.2.3. Выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Условия и размер выплат за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет устанавливаются локальным актом учреждения. Размер не должен превышать 30 процентов оклада (должностного оклада) в месяц, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

5.2.4. Премияльные выплаты:

- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия.

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки, за квартал – 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки, за год – 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год. Для работников учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, общий размер премии по итогам работы может быть увеличен.

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) 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 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, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

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

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, должности которых относятся к основным профессиям возглавляемого им учреждения.

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 также определения размера коэффициента кратности в соответствии с объемными показателями и порядком отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителю определяется согласно Городскому положению от 01.07.2009 № 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 руководителей учреждений».

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 по состоянию на 30.08.2018.

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

По истечении срока действия срочного трудового договора с руководителем учреждения и при заключении нового срочного трудового договора (в том числе с вновь принимаемым руководителем учреждения), а также при ежегодном пересмотре должностных окладов руководителей в январе текущего года при изменении размера максимального должностного оклада руководителя в случае увеличения (уменьшения) численности обучающихся (воспитанников) предельный размер должностного оклада, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом всех проводимых индексаций размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (в том числе руководителя учреждения), проведенных после его установления.

6.3. Критерии и особенности определения размера максимального должностного оклада руководителя.

Размер максимального должностного оклада (в % от ежемесячного оклада начальника управления)	Численность обучающихся (воспитанников) (чел.) Списочный состав
1. Учреждения дошкольного образования	
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 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 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 100 % от общего числа групп
80	до 100

6.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения, которое не оказывает муниципальную услугу (за исключением вновь созданного учреждения), устанавливается в размере 80 процентов ежемесячного оклада начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

6.5. Размер максимального должностного оклада руководителя устанавливается (пересматривается) ежегодно в январе текущего года.

В случае увеличения максимального должностного оклада по сравнению с предыдущим периодом в трудовой договор руководителя учреждения вносится изменение в части увеличения размера должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

В случае уменьшения максимального должностного оклада по сравнению с предыдущим периодом в соответствии с Трудовым кодексом в трудовой договор руководителя учреждения вносится изменение не ранее чем через 2 месяца после официального уведомления.

Должностной оклад руководителя учреждения, завершившего процедуру реорганизации, устанавливается на дату завершения процедуры реорганизации учреждения.

6.6. При установлении максимального должностного оклада руководителя контингент воспитанников образовательных учреждений определяется:

- по дошкольным учреждениям – по списочному составу постоянно обучающихся воспитанников на 1 января;

6.7. Должностные оклады заместителя 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 функций (выполнение работ) по нескольким направлениям, наличие обособленных подразделений, филиалов и другое.

При установлении должностных окладов заместителя руководителя учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Конкретные критерии и особенности определения размеров должностных окладов заместителей руководителя учреждения определяются локальным актом учреждения.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения

устанавливается постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Ответственным за соблюдение данного ограничения является работодатель.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.10. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям учреждения, заместителю руководителя, относятся:

1) выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный 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 1 года до 3 лет – не более 5%;
- при стаже работы от 3 до 8 лет – не более 10%;
- при стаже работы от 8 до 15 лет – не более 20%;
- при стаже работы свыше 15 лет – не более 30%.

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и о его размерах принимается персонально в отношении конкретного руководителя учреждения и утверждается приказом начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

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

Работодателю при определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения определяются в соответствии с приложением № 2.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, которое не оказывает муниципальную услугу утверждается приказом начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области и определяется по следующим критериям:

При штатной численности работников	Персональный повышающий коэффициент
до 10	100 %
свыше 10	200 %

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

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя учреждения определяется на основании локального акта учреждения.

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

При наличии двух и более критериев персонального повышающего коэффициента значения критериев суммируются, и размер персонального повышающего коэффициента

к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающим 350 процентов должностного оклада в месяц;

4) премиальные 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 процентов должностного оклада, за квартал – 75 процентов должностного оклада, за год – 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Для руководителя учреждения за счет средств от приносящий доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, а также с заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен. Для заместителя руководителя учреждения за счет средств от приносящий доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы 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 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.

6.11. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера в части премиальных выплат по итогам работы (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.

6.12. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются нормативным правовым актом учреждения.

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

6.14. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской

Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат 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. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

7.2. Оплата труда работников учреждения 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, его заместителю) 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.

7.6. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы определяются 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 дошкольного учреждения и вступает в силу со дня подписания и утверждения заведующим.

Срок действия данного Положения с 26.01.2023 до принятия нового.

СОГЛАСОВАНО

протокол №1 от 26.01.2023
общего собрания трудового
коллектива МДОУ д/с № 89

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МДОУ д/с № 89

Категории работников и соответствующие им должности

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1	2	3

профессиональная квалификационная группа должностей работников
«Педагогические работники»

1-й квалификационный уровень	- инструктор по физической культуре - музыкальный руководитель	10 135
2-й квалификационный уровень	- педагог дополнительного образования	10 644
3-й квалификационный уровень	- воспитатель - педагог-психолог	11 148
4-й квалификационный уровень	- старший воспитатель - учитель-логопед	11 657

профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

4-й квалификационный уровень	- старшая медицинская сестра	10 350
------------------------------	------------------------------	--------

профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

1-й квалификационный уровень	-делопроизводитель	7 395
------------------------------	--------------------	-------

профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

1-й квалификационный уровень	- специалист по кадрам	9 823
------------------------------	------------------------	-------

профессиональная квалификационная группа
«Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»

1-й квалификационный уровень	-младший воспитатель	8 607
------------------------------------	----------------------	-------

профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочего первого уровня»

1-й квалификационный уровень	- кастелянша -машинист по стирке и ремонту спецодежды - уборщик служебных помещений - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - сторож - дворник	7 327
------------------------------------	---	-------

Специалисты по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Специалист в сфере закупок	7 327
----------------------------	-------

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МДОУ д/с № 89

Перечень

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

Наименование критерия	Показатели	Размер повышающего коэффициента к окладу
1.Уровень профессиональной подготовки руководителя.	Оценка профессионализма и результативности труда (наличие грамот управления образования администрации городского округа г. Волжский Волгоградской области, администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области, Волжской городской Думы Волгоградской области, областного уровня)	до 30%
	Участие в работе экспертных комиссий, жюри. конкурсов	до 30%
2.Сложность и важность выполняемой работы.	Участие в разработке проектов нормативных правовых актов	до 30%
	Разработка, организация, проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж муниципальной системы образования	до 100%
	Выполнение особо важных работ, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 30%
	Организация на базе учреждения работы экспериментальной площадки, ресурсного центра, центра по работе в государственных информационных системах, реализация инновационных проектов	до 50%
	Наличие работников, являющихся руководителями городских методических объединений	30% за каждого
	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: • бассейна, • автогородка, • автобуса	до 30% до 30 % до 30 %
	Наличие специализированных групп (воспитанников), для которых реализуются адаптированные программы	до 50%

	Наличие в учреждении службы ранней помощи.	до 50 %
3.Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Системный подход к планированию и анализу деятельности	до 20%
	Высокий уровня организации и контроля (мониторинга)деятельности учреждения	до 30%
	Качественное ведение документации, отчетных и аналитических материалов	до 30%
	Обеспечение сохранности имущества учреждения, высокое качество подготовки к новому учебному году	до 50%
	Личная ответственность и исполнительская дисциплина	до 50%
	Создание в учреждении бесконфликтной, деловой и творческой обстановки, развитие активности и инициативы работников	до 50%
4. Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации задач управления образования администрации городского округа-город Волжский Волгоградской области	Наличие звания, ученой степени: - кандидат наук, звание «Заслуженный», «Народный», - доктор наук.	8 % 15 %
	Стимулирование молодых руководителей сот стажем работы в должности менее 3 лет	до 50%
	Наличие публикаций в печатных изданиях: - авторских, - работников учреждения.	50 % за каждую публикацию 20 % за каждую публикацию

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МДОУ д/с № 89

Перечень выплат стимулирующего характера.

№	Наименование.	%
5.2.1. За интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются следующие выплаты за:		
5.2.1.1	напряженность труда	до 100%
5.2.1.2	интенсивность труда	до 100%
5.2.1.3	выполнение наиболее сложных работ	до 100%
5.2.1.4	за особый режим работы, связанный с производственной необходимостью и природными факторами	до 100%
5.2.1.5	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у воспитанников, родителей, общественности	до 100%
5.2.1.6	организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	до 100%
5.2.1.7	привитие санитарно-гигиенических навыков	до 100%
5.2.1.8	сохранение контингента воспитанников (нормативная посещаемость)	до 100%
5.2.1.9	участие в инновационной деятельности	до 100%
5.2.1.10	ведение опытной и экспериментальной работы	до 100%
5.2.1.11	разработку и реализацию авторских программ	до 100%
5.2.1.12	проведение кружковой работы	до 100%
5.2.1.13	руководство методическим объединением педагогов	до 100%
5.2.1.14	непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	до 100%
5.2.1.15	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	до 100%
5.2.1.16	участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях	до 100%
5.2.1.17	применение в работе новых компьютерных программ	до 100%
5.2.1.18	проведение мероприятий по профилактике вредных привычек и проведение оздоровительных мероприятий в дошкольных учреждениях с часто болеющими детьми	до 100%
5.2.1.19	образцовое содержание групп и кабинетов	до 100%
5.2.1.20	создание и постоянное обновление среды ближайшего окружения (оформление тематических выставок, изготовление декораций, костюмов)	до 100%
5.2.1.21	организацию досуговой деятельности с детьми-инвалидами	до 100%
5.2.1.22	работа с родителями по своевременной оплате за содержание детей в дошкольных учреждениях	до 100%
5.2.1.23	результативность работы по привлечению внебюджетных средств	до 100%
5.2.1.24	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и прочее.	до 100%

5.2.2. За качество выполняемых работ работнику устанавливаются следующие выплаты за:		
5.2.2.1	профессионализм и оперативность в решении вопросов	до 100%
5.2.2.2	отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов	до 100%
5.2.2.3	качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью	до 100%
5.2.2.4	содержание прилегающей территории помещений детского сада в соответствии с требованиями СанПиН	до 100%
5.2.2.5	снижение частоты обоснованных обращений воспитанников, родителей, педагогов, воспитателей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 100%
5.2.2.6	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел)	до 100%
5.2.2.7	высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения	до 100%
5.2.2.8	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	до 100%
5.2.2.9	отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда	до 100%
5.2.2.10	высокий уровень организации и контроля работы персонала	до 100%
5.2.2.11	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 100%
5.2.2.12	особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).	до 100%
5.2.2.13	качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	до 100%
5.2.2.14	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, личное участие	до 100%
5.2.2.15	ведение общественной работы, активное участие в работе учреждения	до 100%
5.2.2.16	прием, оформление и сдача документов по компенсационным выплатам за содержание ребенка в учреждении	до 100%
5.2.2.17	подготовку, оформление и своевременное размещение на сайтах документов и информации, работа на электронных площадках	до 100%
5.2.2.18	Оказание услуг педагогическими работниками психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям в рамках реализации регионального проекта «Поддержка семей, имеющих детей»	до 100%

2. Стимулирующие выплаты могут быть уменьшены или не выплачиваться при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины.

Перечень нарушений, за которые работники могут быть полностью или частично лишены надбавок:

№ п/п	Критерии	%
1.	Нарушение или невыполнение распоряжений, приказов, указаний администрации.	до 100%
2.	Нарушение правил трудового распорядка.	до 100%

3.	Наличие травмы у воспитанника .	до 100%
4.	Наличие обоснованной жалобы со стороны сотрудников, родителей воспитанников на создание неблагоприятного психологического климата в коллективе.	до 50%

Полное или частичное изменение суммы стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего за период, в который было совершено нарушение.

3. Все работники Учреждения имеют право на установление стимулирующих выплат согласно настоящему Положению.

4. Контроль за использованием средств стимулирующей части фонда оплаты труда возлагается на заведующего.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МДОУ д/с № 89

Перечень
критериев установления и размеры персонального повышающего коэффициента
к должностному окладу заместителя руководителя

Наименование критерия	Размер повышающего коэффициента к окладу
1. Отсутствие замечаний по итогам инвентаризации имущества, других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения, внутреннего контроля.	до 20%
2. Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной и антитеррористической безопасности. Создание безопасных условий в здании и на территории учреждения.	до 50%
3. Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	до 30%
4. Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния здания и территории учреждения.	до 30%
5. Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности. Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений.	до 20%
6. Эффективность работы с коммунальными службами, организациями в рамках договорных отношений. Контроль за своевременным заключением и исполнением условий договоров.	до 20%
7. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	до 30%
8. Своевременная подготовка документов для постановки на учет материальных ценностей, приобретенных учреждением за счет бюджетных и внебюджетных средств. Своевременная подготовка документов на списывание движимого имущества.	до 20%