

муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 48 «Ягодка» г. Волжского Волгоградской области»  
(МДОУ д/с № 48)

**ПРИКАЗ**

«11» 01 2021

№ 10 -ОД

г. Волжский

**Об утверждении положения  
об оплате труда**

В соответствии с ТК РФ и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации п р и к а з ы в а ю:


1. Утвердить Положение об оплате труда МДОУ д/с № 48 и применять его с 11.01.2021.
2. Специалисту по кадрам ознакомить с Положением об оплате труда всех работников МДОУ д/с № 48, а также обеспечивать ознакомление с ним вновь принимаемых работников до подписания трудового договора.
3. Контроль за настоящим приказом оставляю за собой.

Исполняющий обязанности заведующего



С.Н. Мордвинцева

С приказом ознакомлены:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество работника	Подпись работника	Дата ознакомления с приказом
1.	Власова М.В.		<u>11.01.21</u>

Утверждено  
приказом МДОУ д/с № 48  
от «14» 08 2021 г. № 10 - Од

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 48 «Ягодка» г. Волжского Волгоградской области»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 48 «Ягодка» г. Волжского Волгоградской области» (далее - Положение) призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников. 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», 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 15.10.2019 № 7010 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа-город Волжский Волгоградской области» 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 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 руководителей, заместителей руководителей Учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

Для целей применения условий настоящего Положения используются понятия:

- базовый оклад (ставка);
- должностной оклад;
- должностной оклад руководителя, его заместителя (далее по тексту — 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, 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:

1.5.1. За счет средств бюджета городского округа — город Волжский Волгоградской области, для всех работников МДОУ д/с кроме педагогических работников, младших воспитателей и руководителей.

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

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

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

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

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

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

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

## II. 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 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 заведующим 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 заведующий 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 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.

2.5. Установление руководителям 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 учреждений, 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 не конкретизировано по количеству часов.

2.8. Нормируемая часть педагогической работы сотрудников, 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.

2.9. 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 выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.2. Заведующий 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.

#### IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Учреждения 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.

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

Заведующий 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 специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, 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 выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), 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 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 6:00 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.

## V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, 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 заведующего учреждением, его заместителей) 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 заведующим 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. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ.

Суммарный размер выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 5.2.1, 5.2.2, 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 № 2).

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

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

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

5.2.4. Премияльные выплаты:

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

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

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

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

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

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

5.3. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам, конкретные виды выплат стимулирующего характера из числа предусмотренных пунктом 5.2 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.

## VI. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ, УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый настоящим Положением, трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, должности которых относятся к основным профессиям возглавляемых ими учреждений. К основному персоналу учреждения относятся работники с непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. В дошкольном учреждении — воспитатели, старшие воспитатели.

6.2. Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать 95 процентов ежемесячного оклада начальника управления образования администрации городского округа 7 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 учреждений ( в том числе руководителей учреждений), проведенной после его установления.

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

Размер максимального должностного оклада (в % от ежемесячного оклада начальника управления образования)	Численность воспитанников (чел)
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 количеств 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. При установлении максимального должностного оклада руководителя контингент воспитанников образовательного учреждения определяется по списочному составу постоянно обучающихся воспитанников на 1 января.

6.5. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается:

- в учреждениях со штатной численностью от 300 единиц и более — на 10-30% ниже должностного клада руководителя учреждения;
- в учреждениях со штатной численностью менее 300 единиц и более 7 на 15-30% ниже должностного клада 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 др.

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

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

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

Ответственным за соблюдение данного ограничения является работодатель.

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

6.8. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям учреждений, заместители 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 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 от 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 работодателем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя учреждения и его размерах устанавливается 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. Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя учреждения определяются на основании локального акта учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей 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 превышающем 200% должностного оклада в месяц.

В случае изменений условий, при которых устанавливаются повышающие показатели должностного оклада руководителя, его заместителей, должностной оклад устанавливается с даты изменений условий. 1) 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% должностного оклада, размер премии за год не должен превышать 300% должностного оклада.

Общий размер выплат премий по итогам работы не может превышать 300 % должностного оклада в расчете на год.

Для руководителя учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов администрации городского округа «город Волжский Волгоградской области, а также заместителем главы городского округа — город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен. Для заместителей руководителя учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с курирующим отраслевым подразделением, с 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 (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 % 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 % должностного оклада.

6.9. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера в части премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) производятся на основании приказа начальника управления образования администрации городского округа «город Волжский Волгоградской области, с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными учредителем. Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждений.

6.10. При наличии двух и более критериев персонального повышающего коэффициента значения критериев суммируются, и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 350 процентов должностного оклада в месяц.

6.11. 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 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).

## VII. 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 заведующим Учреждения и работниками.

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

7.4. Заведующий 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 заведующему учреждению и 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 производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством.

## VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Заведующий 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 утверждается заведующим.

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

СОГЛАСОВАНО

протокол общего собрания трудового коллектива МДОУ д/с № 48

от 30 декабря 2020 г. № 2

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 48 «Ягодка» г. Волжского Волгоградской области»

Перечень квалификационных групп и базовые оклады

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) руб.
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений»		
1-ый квалификационный уровень	Заведующий	15884
Профессиональная квалификационная группа «Педагогические работники»		
1-ый квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	10135
3-ый квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	11148
4-ый квалификационный уровень	Старший воспитатель	11657
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
5-ый квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	10350
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1-ый квалификационный уровень	Делопроизводитель	6739
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2-ый квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	8448
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-ый квалификационный уровень	Специалист по кадрам	8951
Профессиональная квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»		
1-ый квалификационный уровень	Младший воспитатель	7844
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		



I-ый квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6240
Специалисты по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам		
Наименование должности	Базовый оклад (ставка)	
Специалист в сфере закупок	руб. 6554	

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 48 «Ягодка» г. Волжского Волгоградской области»

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

- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, проведение конференций различного уровня;
- участие в инновационной деятельности;
- ведение опытной и экспериментальной работы;
- разработка и реализация авторских программ;
- выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- подготовка и проведение внеклассных мероприятий в масштабах учреждения и города;
- проведение кружковой работы;
- активная работа в методическом совете учреждения;
- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;
- участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся;
- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек и проведение оздоровительных мероприятий в дошкольных учреждениях с часто болеющими детьми;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж общеобразовательного учреждения у обучающихся, родителей, общественности;
- снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
- снижение частоты обоснованных обращений обучающихся и воспитанников, родителей, педагогов, воспитателей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- образцовое содержание кабинета;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, электронного дневника);
- организация предпрофильного и профильного обучения;
- выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (совет образовательного учреждения, экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления);
- отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда;
- высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в учреждении;
- сохранение контингента обучающихся;

- высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- выполнение образовательных и учебных планов и программ;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений;
- результативность работы по привлечению внебюджетных средств;
- систематизация бюджетного учета;
- применение в работе новых компьютерных программ;
- учет внебюджетной деятельности;
- своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности;
- систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности;
- отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов;
- результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
- работа с детьми, оставшимися без попечения родителей;
- работа с родителями по своевременной оплате за содержание детей в дошкольных учреждениях;
- высокая читательская активность обучающихся;
- организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра;
- участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- оформление тематических выставок;
- планирование комплектования библиотечного фонда;
- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;
- обеспечение безопасной перевозки детей;
- отсутствие дорожно-транспортных замечаний;
- проведение генеральных уборок, качественная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН;
- содержание прилегающей территории в соответствии с требованиями СанПиН;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и прочее;
- организация досуговой деятельности с детьми-инвалидами;
- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации целевых программ различного уровня;
- деятельность специалиста в соответствии с авторской профильной программой;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- проявление компетентности (на основании оценки, проведенной в соответствии с локальным актом учреждения);
- за организацию внеклассной работы учителям физкультуры и преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- учителям за работу с обучающимся вне урока;
- за работу, не входящую в круг основных обязанностей;
- за обучение детей в общеобразовательных школах (классах) с углубленным изучением отдельных предметов или изучением предметов на профильном уровне;
- молодым специалистам;
- за диплом с отличием.

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 48 «Ягодка» г. Волжского Волгоградской области»

Перечень выплат стимулирующего характера.

№	Наименование	%
<b>5.2.1. За интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются следующие выплаты за :</b>		
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 %
<b>5.2.2. За качество выполняемых работ работнику устанавливаются следующие выплаты за:</b>		
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	до 100 %

	уставной деятельностью	
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 %

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.	Нарушение организации питания.	до 100 %
5.	Наличие обоснованной жалобы со стороны сотрудников, родителей воспитанников на создание неблагоприятного психологического климата в коллективе.	до 100 %

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 использования средств стимулирующей части фонда оплаты труда возлагается на заведующего.

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 48 «Ягодка» г. Волжского Волгоградской области»

ПЕРЕЧЕНЬ  
повышающих коэффициентов  
к базовому окладу сотрудников МДОУ д/с № 48

№ п/п	Наименование надбавки	Повышающий коэффициент к окладу
1.	За первую квалификационную категорию	15%
2.	За высшую квалификационную категорию	30%
3.	За почетное звание	10%

СОГЛАСОВАНО

Протокол общего собрания трудового коллектива МДОУ д/с № 48

от 30 декабря 2020г, №2

Пронумеровано, прошнуровано

и скреплено печатью 22

(двадцать два) листов.

и.о. заведующего МДОУ д/с № 48

Васильева С.Н. Мордовинцева

