



УТВЕРЖДАЮ

заведующий МДОУ д/с № 63

Ларина О.В. Ларина

приказ от « 09 » 01 2018 г. № 3

с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета МДОУ д/с № 63 протокол от

« 09 » 01 2018 г. № 4/1

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 63 «Звездочка» г. Волжского Волгоградской области»

г. Волжский
2018 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 63 «Звездочка» 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", 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» и устанавливает систему оплаты труда, постановлением Администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области от 23.05.2017 № 3032 «О принятии Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа-город Волжский Волгоградской области».

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 сотрудников Учреждения.

1.3. Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 63 «Звездочка» г. Волжского Волгоградской области» (далее - Положение) включает:

- основные условия оплаты труда работников Учреждения;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

Для целей применения условий настоящего Положения используются понятия:

- базовый оклад (ставка);
- должностной оклад;
- должностной оклад руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров (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, сформированного на календарный год:

1.5.1. За счет средств бюджета городского округа – город Волжский Волгоградской области (для всех сотрудников Учреждения (кроме педагогических работников, младших воспитателей и руководителя):

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

- премиальные выплаты в размере 3,0 должностных окладов.

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

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

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

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

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

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

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

2. Порядок и 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 (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 (Приложение № 2):

- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов;

- при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;
- за наличие ученой степени, почетного звания, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 №1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» - в размере 10 процентов.

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

При начислении заработной платы работникам учитываются требования федерального законодательства о минимальном размере оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, получается ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

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

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.5. Установление заведующим 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 особенностям 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 количество часов установленной учебной нагрузки соответствует количеству 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 педагогической 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 течении 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 трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

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

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада 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.

4. 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 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.

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

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работ 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 за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

5.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

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

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

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

2) от должностного оклада:

- за работу в коррекционной группе для воспитанника(ов) с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) – 20 процентов;

- молодым специалистам (стаж до 3-х лет) – до 50 процентов.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) учитывается уровень профессиональной подготовленности работника Учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности при выполнении поставленных задач, компетентности и другие факторы.

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

5.2.2. Выплата за качество выполняемых работ.

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

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

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ производится в соответствии с критериями (приложение № 3).

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

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

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

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

5.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

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

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

Общий размер премий по итогам работы за квартал, за год не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) в год.

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

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен

превышать 200 процентов оклада (должностного оклада) в год.

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

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

5.3. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам, конкретные виды выплат стимулирующего характера, из числа предусмотренных пунктом 5.2. настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются локальными актами Учреждения по согласованию с учредителем.

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении 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.

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

$$ДОр = Бор \times А,$$

где:

ДОр – должностной оклад руководителя Учреждения,

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

А – повышающий коэффициент кратности группы по оплате труда руководителя учреждения

Должностной оклад заместителей и главного бухгалтера определяется ежегодно по следующей формуле:

$$ДОр1 = Бор \times А \times Пк,$$

где:

ДОр1 – должностной оклад заместителей и главного бухгалтера,

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

А - повышающий коэффициент кратности группы по оплате труда руководителя учреждения

Пк – персональный коэффициент заместителя руководителя и главного бухгалтера

Значение персонального коэффициента для заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется локальным актом учреждения в размерах от 0,5 до 0,7.

6.3. При индексации базовых окладов (ставок) работников заработная плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера не индексируется.

6.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и

главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Ответственным за соблюдение данного ограничения является работодатель.

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

- в дошкольном учреждении – воспитатели, старший воспитатель

6.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.7. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам, относятся премиальные выплаты:

1) премия по итогам работы:

- по итогам работы за квартал;

- по итогам работы за год;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременная премия;

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

Стимулирующие выплаты руководителю за квартал и за 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.

Стимулирующие выплаты руководителю за квартал, за год выплачиваются ежемесячно в течение финансового года. Размер ежемесячной выплаты не должен превышать 25 процентов должностного оклада, за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада.

За год размер премии не должен превышать 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

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 каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением) устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

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

6.8. 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.

6.9. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заместителей руководителя учреждения определяется локальным актом Учреждения.

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

6.11. При прекращении трудового договора с руководителем Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером Учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниями 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 и 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 (статья 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Нормативы расходов на оплату труда педагогических работников и на оплату труда прочего персонала (заведующего, младших воспитателей) Учреждения устанавливаются в размере не менее 72 и 28 процентов соответственно от общего фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения (без учета расходов на увеличение фонда оплаты труда педагогических работников дошкольных образовательных учреждений для доведения средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до уровня средней заработной платы работников в сфере общего образования в Волгоградской области).

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

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

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

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

7.6. Из экономии фонда оплаты труда Учреждения работникам (в том числе заведующему и лицу его замещающему) 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.

12

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

8. Заключительные положения.

8.1. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с настоящим Положением и за соблюдение государственных гарантий по минимальному размеру оплаты труда.

8.2. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива Учреждения большинством голосов, согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации 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.

Срок действия данного Положения с 09.01.2018 до принятия нового.

СОГЛАСОВАНО

протокол
общего собрания трудового
коллектива МДОУ д/с № 63
от «10» 01 2018 № 1

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 63
«Звездочка» г Волжского
Волгоградской области»

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 «Руководители структурных подразделений»		
1 квалификационный уровень	- заведующий	5865
профессиональная квалификационная группа должностей работников «Педагогические работники»		
1 квалификационный уровень	- инструктор по физической культуре	10135
2 квалификационный уровень	- музыкальный руководитель	10644
3 квалификационный уровень	- педагог дополнительного образования	11148
4 квалификационный уровень	- воспитатель	11657
	- педагог-психолог	
	- старший воспитатель	
	- учитель-логопед	
профессиональная квалификационная группа должностей работников «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	- медицинская сестра	6086
4 квалификационный уровень	- старшая медицинская сестра	6643
профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	-делопроизводитель	4 185
профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	- заведующий хозяйством	4 794

профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

I квалификационный уровень	- инженер энергетик, - специалист по кадрам	6 100
----------------------------	--	-------

профессиональная квалификационная группа
«Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»

I квалификационный уровень	- младший воспитатель	7 301
----------------------------	-----------------------	-------

профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочего первого уровня»

I квалификационный уровень	- кастелянша, - рабочий по стирке и ремонту белья, - уборщик служебных помещений, - рабочий по комплексному обслуживанию здания, - сторож, - дворник	4 185
----------------------------	---	-------

Специалисты по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Специалист в сфере закупок	6 100
----------------------------	-------

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 63
«Звездочка» г. Волжского
Волгоградской области»

ПЕРЕЧЕНЬ
повышающих коэффициентов
к базовому окладу сотрудников МДОУ д/с № 63

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

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 63
«Звездочка» г. Волжского
Волгоградской области»

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	проведение мероприятий по профилактике вредных привычек и проведение оздоровительных мероприятий с часто длительно болеющими детьми	до 100 %
5.2.1.23	работа с родителями по своевременной оплате за содержание детей в дошкольных учреждениях	до 100 %
5.2.1.24	результативность работы по привлечению внебюджетных средств	до 100 %
5.2.1.25	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	отсутствии 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 %

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

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

№ п/п	Критерии	%
	Нарушение или невыполнение распоряжений, приказов, указаний администрации.	до 100%
	Нарушение правил трудового распорядка.	до 100%
	Наличие травмы у воспитанника .	до 100%
	Нарушение организации питания.	до 100%
	Наличие обоснованной жалобы со стороны сотрудников, родителей воспитанников на создание неблагоприятного психологического климата в коллективе.	до 50%

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

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

Руководство

1. Контроль использования средств стимулирующей части фонда оплаты труда возлагается на бухгалтерию

2. Учет использования средств стимулирующей части фонда оплаты труда возлагается на бухгалтерию

СОГЛАСОВАНО

Протокол

общего собрания трудового коллектива МДЮН а/с № 63

от « 10 » 01 2018 № 1

Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью

18 (восемьнацать) листов

Заведующий МДОУ д/с № 63
Ларина О В. Ларина

