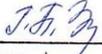


Согласовано   
Первый заместитель Глав~~ы~~ Администрации  
Палласовского муниципального района  
С.Ш.Гамидова

Согласовано   
заместитель Глав~~ы~~ Администрации  
Палласовского муниципального района  
Збожинская Г.П.

Согласовано   
Начальник отдела по образованию  
Администрации Палласовского  
муниципального района  
Е.П. Белоус

Утверждено   
Приказом от 01.09.2022 г. № 590

Согласовано   
Председатель профсоюзного комитета  
МКДОУ «Савинский детский сад №1»



**Положение  
об оплате труда работников  
МКДОУ «Савинский детский сад №1»  
Палласовского муниципального района  
Волгоградской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу по образованию Администрации Палласовского муниципального района, утвержденного Постановлением № 608 от 25.08.2022 года (с изменениями и дополнениями), Трудового кодекса Российской Федерации и других законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области и муниципальных правовых актов Палласовского муниципального района, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МКДОУ «Савинский детский сад №1» (далее именуется - учреждение), и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников учреждений;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включает размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Фонды оплаты труда учреждения в части субвенции из областного бюджета формируется на основании нормативов, установленных Постановлением Администрации Волгоградской области.

Фонды оплаты труда учреждения, финансируемых в части оплаты труда из муниципального бюджета, формируются на календарный год на основании действующих штатных расписаний.

Фонд оплаты труда учреждения на год (за исключением образовательных учреждений в части фонда оплаты труда, финансируемого из областного бюджета), утверждается начальником Отдела по образованию Администрации Палласовского муниципального района и согласовывается с заместителем Главы Администрации, координирующим деятельность учредителя, и заместителем Главы Администрации, курирующим вопросы экономики и финансов на начало финансового года и при внесении изменений в течение текущего года.

Фонд оплаты труда учреждения утверждается в форме согласно приложения № 3 к настоящему постановлению на основании подтверждающих документов.

1.5. 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.

1.6. Индексация заработной платы работников осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации Палласовского муниципального района.

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

1.7. Учреждение самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников в пределах выделенного фонда оплаты труда на текущий календарный год.

Штатные расписания учреждений в части работников, заработная плата которых выплачивается за счёт средств областного бюджета, согласовываются с начальником Отдела по образованию Администрации Палласовского муниципального района и утверждаются руководителем учреждения.

Штатные расписания учреждений в части работников, заработная плата которых выплачивается за счёт средств муниципального бюджета, согласовываются с начальником Отдела по образованию Администрации Палласовского муниципального района, а также с заместителем Главы администрации, координирующим деятельность учредителя и заместителем Главы, курирующим вопросы экономики и финансов, и утверждаются руководителем учреждения.

Штатное расписание должно содержать следующие сведения: наименование структурных подразделений; наименование должностей; количество штатных единиц; сведения о должностных окладах, доплатах и надбавках и прочее.

В штатное расписание включаются только те доплаты, надбавки и выплаты, которые выплачиваются работникам регулярно. Доплаты, надбавки и выплаты, которые выплачиваются работнику разово (единовременно), в штатном расписании не отражаются.

1.8. Положение об оплате труда утверждается локальным нормативным актом муниципальных учреждений с учетом мнения представительного органа работников, по согласованию с Отделом по образованию, по согласованию с заместителем Главы, координирующим деятельность учредителя и заместителем Главы, курирующим вопросы экономики и финансов.

1.9. Условия оплаты труда работников учреждений, в том числе размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

## 2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению

2.2. Конкретные размеры должностных окладов заработной платы работников (далее именуемый – должностной) устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов, установленных учредителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполненной работы.

2.3. Конкретный размер должностного оклада по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного решением Палласовской районной Думы от 20 мая 2009 года № 6/4 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Палласовского муниципального района», и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в четыре раза, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области и Администрации Палласовского муниципального района.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный решением Палласовской районной Думы от 20 мая 2009 года № 6/4, применяется с учетом индексации размеров окладов работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4. Установление учреждением 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.

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

2.6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений:

2.6.1. Заработная плата устанавливается педагогическим работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.6.2. Один раз в год производится тарификация педагогических работников, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем.

2.6.3. Штатная расстановка составляется на персонал, за исключением педагогических работников, соответствующего учреждения на начало финансового года, а также по мере необходимости. Штатная расстановка должна содержать следующие сведения: фамилия, имя и отчество работника, наименование занимаемой должности, количество занимаемых штатных единиц, размер заработной платы, в том числе должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и др.

2.6.4. За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

3.1. Работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. 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.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 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 - 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов 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, устанавливается пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

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.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - 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 [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

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 часов до 6 часов)

составляет 35 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем учреждения по согласованию с коллегиальным органом управления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с обучающимися с девиантным (общественно опасным) поведением в общеобразовательных специальных учебно-воспитательных учреждениях.

## **4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения**

4.1. В целях поощрения работника учреждения за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
  - а) надбавка за интенсивность;
  - б) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
  - а) надбавка за качество выполняемых работ;
  - б) надбавка за квалификационную категорию (классность);
  - в) надбавка за наличие учетной степени, почетного звания.
- 3) выплаты за общий трудовой стаж
- 4) премиальные выплаты:
  - а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
  - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
  - в) единовременная премия.
- 5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
- 6) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2 Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к должностному окладу без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образуют новый должностной оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, надбавка за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения:

4.4.1 Надбавка за интенсивность:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за сложность и напряженность выполняемой работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного

года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. (Приложение 2).

#### 4.4.2 Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

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

#### 4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включает в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к должностному окладу в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 10 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – 5 процентов.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которых начинается со слова "Народный"- 50 процентов от должностного оклада, "Заслуженный" - 30 процентов от должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждений, подведомственных Отделу по образованию Администрации Палласовского муниципального района.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4 и 4.5 (за исключением надбавки за квалификационную категорию) настоящего Положения не должен превышать 250 процентов должностного оклада в месяц.

4.7. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 3 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет –8 процентов;

свыше 15 лет –10 процентов.

Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается работнику пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном трудовым законодательством порядке либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

#### 4.8. Премияльные выплаты.

##### 4.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

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

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается работникам за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Премияльные выплаты по итогам работы уволенным работникам не выплачиваются.

##### 4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ за счет экономии средств фонда оплаты труда.

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

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

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада и выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда.

4.9. В соответствии с Порядком оплаты труда работников муниципальных учреждений Палласовского муниципального района, утвержденного Решением Палласовской районной Думы от 20.05.2009 г. № 6/4, руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

«Должности педагогических работников»,

«Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала»,

«Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня» (2, 3, 4 уровень),

«Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня» (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

4.10. Молодым специалистам, работающим в учреждении, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД «О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области».

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течении которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

## **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения.**

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей

деятельности и значимости управляемого им учреждения (штатная численность работников учреждения, масштаб и сложность руководства; совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое).

Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения, установленный в соответствии с настоящим подпунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов работников учреждений, проведенной после его установления.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от отнесения соответствующего учреждения к определенной группе по оплате труда руководителя.

5.4. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя) в кратности от 1 до 3.

5.5. Руководителю учреждения с учетом условий труда устанавливаются учредителем выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Руководителю учреждения, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

1) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности устанавливается руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в размерах и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

2) надбавка за общий трудовой стаж руководителям образовательных учреждений:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 3 процента от должностного оклада в месяц;

- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 5 процентов от должностного оклада в месяц;

- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 8 процентов от должностного оклада в месяц;

- при стаже работы свыше 15 лет – 10 процентов от должностного оклада в месяц.

3) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц. По решению учредителя вместо персонального повышающего коэффициента к должностному окладу может устанавливаться ежемесячная премия за высокие результаты работы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4) премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год). Общий размер премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Премия по итогам работы выплачивается руководителю за счет экономии средств фонда оплаты труда.

- премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год и выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда.

- единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижению 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 должностного оклада и выплачивается из экономии средств фонда оплаты труда.

Премияльные выплаты по итогам работы уволенным работникам не выплачиваются.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения и его заместителям (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавки за общий трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-методическая работа;
- качество образовательных услуг;
- качество исполнения уставных задач и целей учреждения;
- организация приносящей доход деятельности в учреждении.

5.7. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем подпункте 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 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).

## **6. Другие вопросы оплаты труда.**

6.1. При наличии экономии средств фонда оплаты труда руководителю учреждения предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник Отдела по образованию Администрации Палласовского муниципального района Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя учреждения в расчете на год.

6.2. Работникам организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами учреждения.

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным)

законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

При доведении заработной платы до МРОТ в состав заработной платы работника, не превышающей МРОТ, не включаются повышенные оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также премиальные выплаты, доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от основных трудовых функций, за увеличение объема выполненных работ, за расширение зон обслуживания, за совмещение должностей и профессий.

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

Доплата начисляется по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.4. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельских поселениях Палласовского муниципального района Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом № 964-ОД.

**Приложение 1**  
к Положению  
об оплате труда работников  
МКДОУ «Савинский детский сад №1»  
Палласовского муниципального района  
Волгоградской области

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ  
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения  
«Савинский детский сад №1»**

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с <u>приказом</u> Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":  <b>помощник воспитателя</b>	8733
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"  1 квалификационный уровень: <b>инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель</b>  3 квалификационный уровень: <b>воспитатель</b>  4 квалификационный уровень: <b>старший воспитатель</b>	12350  12600  13600
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с <u>приказом</u> Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")	

3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень: <b>делопроизводитель</b>	7856
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	2 квалификационный уровень: <b>заведующие хозяйством</b>	9565
	3 квалификационный уровень: <b>заведующий котельной</b>	9677
4.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с <u>приказом</u> Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих")	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень: <b>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), повар, оператор, слесарь, электрик</b>	7360

## ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения  
«Савинский детский сад №1»

№п/п	Должность	Основание	Баллы
<b>1.</b>	<b>Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре)</b>	1. Разработка и реализация творческих проектов, авторских программ, технологий, методик направленных на развитие ДОУ, повышения его авторитета, имиджа.	От 1 до 3
		2. За своевременное и качественное оформление и подготовку информационных материалов, направленных на повышение качества воспитания и сохранение здоровья воспитанников.	От 1 до 3
		3. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.	За каждую публикацию 1
		4. Выступления на районных конференциях, семинарах.	По 1б за каждое выступление
		5. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства, результативность участия (призовые места) воспитанников учреждения.	Участие 1 Районный 2 Областной 3 Федеральный 4
		6. Работа по просвещению родителей и привлечению к воспитательному процессу.	От 1 до 3
		7. Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребенка в группе.	От 1 до 5 100% -5 80%-4 60%-3 30% и ниже -1
		8. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (использование здоровьесберегающих технологий).	От 1 до 5 100% -5 80%-4

		60%-3 30% и ниже -1
	9. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	Отсутствие 3 Наличие минус 5
	10. За обеспечение норм СанПиНа.	От 1 до 3
	11. Подготовка и участие воспитанников группы в утренниках, смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях разных уровней. Наличие призовых мест.	Участие 1 Районный 2 Областной 3 Федеральный 4
	12. Организация и оформление предметно-развивающей среды в группах, музыкальном и спортивном залах. Создание новых пособий, насыщение уголков, сохранность имущества, регулярное обновление стендовой информации.	От 1 до 3
	13. Своевременное и качественное оформление документации группы (план воспитательно - образовательной среды, журнал посещаемости, самообразования, документация по проведению диагностики и др.)	Без замечаний 3, Единичное замечание 1, Систематические замечания минус 5
	14. Активное участие в работе методических объединений и творческих групп района;	За каждое участие 1
	15. Освоение и внедрение новых комплексных и парциальных программ;	От 1 до 3
	16. Ведение личной странички на сайте учреждения с целью повышения родительской компетенции в вопросах воспитания детей дошкольного возраста;	От 1 до 3
	17. Своевременное повышение квалификации педагогических работников	Своевременное 1, Несвоевременное минус 2
	18. Организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие инновационных форм работы с родителями не менее 3.	От 1 до 3
	19. Отсутствие задолженности по оплате за содержания ребенка в ДОУ;	Отсутствие 3, Наличие

			минус 5
		20. Активное участие в жизни учреждения.	За каждое участие 1
		21. Активное участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках и др. не связанных с функциональными обязанностями;	За каждое участие 1
		22. Личный вклад в организацию праздничных мероприятий (изготовление костюмов, оформление, дополнительные роли);	От 1 до 3
		23. Проведение ремонтных работ, уборка помещений после ремонта, дополнительных площадей.	От 1 до 3
<p>Размер выплаты определяется согласно рейтингу, который рассчитывается в баллах. Рейтинг проводится один раз в год в августе. Уровень доплаты определяется в процентном отношении от максимально набранных баллов по рейтингу:</p> <p>I уровень – 70 -60 баллов – 35 % от должностного оклада  II уровень – 59 - 50 баллов – 15 % от должностного оклада  III уровень – 49 - 30 баллов – 8 % от должностного оклада  IV уровень – 29 - 10 баллов – 3 % от должностного оклада</p> <p>Процент может изменяться в зависимости от фонда оплаты труда.</p>			
<b>2.</b>	<b>Помощник воспитателя</b>	1. Образцовое санитарно-гигиеническое состояние прикрепленных помещений, территорий;	Без замечаний 3, Единичное замечание 1, Систематические замечания минус 5
		2. Качественное выполнение должностных обязанностей;	Без замечаний 3, Единичное замечание 1, Систематические замечания минус 5
		3. Привитие санитарно-гигиенических норм детям, содержание участков в соответствии с требованиями СанПиНа;	От 1 до 3
		4. Отсутствие замечаний по качеству работ от администрации, родителей;	Без замечаний 3, Единичное замечание 1, Систематические замечания

			минус5
		5. Помощь воспитателям в организации и проведении закаляющих процедур, досуговой деятельности детей;	От 1 до 3
		6. Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники);	За каждое участие 1
		7. Проведение ремонтных работ, уборка помещений после ремонта, дополнительных площадей;	От 1 до 3
		8. Активное участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках и др., не связанных с функциональными обязанностями	За каждое участие 1
		9. За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	От 1 до 3
		10. За обеспечение норм СанПиН;	От 1 до 3
<b>3.</b>	<b>Обслуживающий персонал (повар, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, кастелянша, заведующий хозяйством, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию, дворник, делопроизводитель)</b>	1. Образцовое санитарно-гигиеническое состояние прикрепленных помещений, территорий;	Без замечаний 3, Единичное замечание 1, Систематические замечания минус5
		2. Качественное выполнение должностных обязанностей;	Без замечаний 3, Единичное замечание 1, Систематические замечания минус5
		3. Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники);	За каждое участие 1
		4. Отсутствие замечаний по качеству работ от администрации, родителей;	Без замечаний 3, Единичное замечание 1, Систематические замечания минус5
		5. Активное участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках и др., не связанных с функциональными обязанностями;	За каждое участие 1
		6. За высокое качество и своевременность в организации ремонтных и ремонтно-профилактических работ;	От 1 до 3

		7. За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	От 1 до 3
		8. За обеспечение норм СанПиН;	От 1 до 3
		9. Обеспечение сохранности имущества.	Без замечаний 3, Единичное замечание 1, Систематические замечания минус 5
		10. За высокое качество приготовления пищи;	От 1 до 3
		11. Внедрение и применение современных информационных технологий, прогрессивных форм и методов учета и контроля	От 1 до 3
		12. Предоставление достоверной в установленные сроки и сдачи различной отчетности (за высокий уровень исполнительской дисциплины своевременное и качественное ведение, хранение и предоставление документации);	Без замечаний 2, Единичное замечание 1, Систематические замечания минус 5
		13. Целевое и рациональное использование бюджетных средств;	От 1 до 3
		14. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности;	От 1 до 3
		15. За сохранение теплового режима, экономное расходование энергоресурсов.	От 1 до 3

Размер выплаты определяется согласно рейтингу, который рассчитывается в баллах. Рейтинг проводится один раз в год в декабре. Уровень доплаты определяется в процентном отношении от максимально набранных баллов по рейтингу:

- I уровень – 30 -25 баллов – 35 % от должностного оклада
- II уровень – 24 – 15 баллов – 15 % от должностного оклада
- III уровень – 14- 10 баллов – 8 % от должностного оклада
- IV уровень – 9 и ниже баллов – 3 % от должностного оклада

Процент может изменяться в зависимости от фонда оплаты труда.

**Приложение 3**  
к Положению  
об оплате труда работников  
МКДОУ «Савинский детский сад №1»  
Палласовского муниципального района  
Волгоградской области

**ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА**

\_\_\_\_\_ учреждения на \_\_\_\_ год

Утверждено:

\_\_\_\_\_

Согласовано: Заместитель главы Палласовского  
муниципального района, курирующий вопросы  
экономики и финансов

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Согласовано: Заместитель главы Палласовского  
муниципального района, координирующий  
деятельность учредителя

\_\_\_\_\_

	сумма
ФОТ за месяц	
ФОТ годовой	
Корректирующий коэффициент 1,05	
Итого ФОТ годовой	

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_  
Главный бухгалтер \_\_\_\_\_

В.Ф.Амелина

