

Согласовано

 Арышева Н. В.  
«30» августа 2019г

Утверждаю  
приказ № 71/1 от «30» августа 2019г

Заведующий МКДОУ  
Усть-Грязнухинский дс

 Гуденко Г. И.  
«30» августа 2019г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

# ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ УСТЬ-ГРЯЗНУХИНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД КАМЫШИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Усть-Грязнухинский детский сад Камышинского муниципального района Волгоградской области (далее – Положение) разработано в соответствии с законодательством РФ и Постановлением Администрации Камышинского муниципального района от 21.05.2019 г №535-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Камышинского муниципального района Волгоградской области.

1.2. Положение является локальным нормативным актом учреждения, основное назначение которого – установить порядок и определить условия и правила оплаты труда в учреждении.

1.3. Настоящее положение распространяется на всех лиц, ведущих трудовую деятельность на основании трудовых договоров (далее – работники).

1.4. Настоящее Положение предусматривает единую систему и принципы оплаты труда работников учреждения, независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя: основные условия оплаты труда работников МКДОУ Усть-Грязнухинский дс (далее – учреждение);  
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителя учреждения;

- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, 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 МКДОУ Усть-Грязнухинский дс, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.6. Заработная плата работников учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема средств областного и муниципального бюджета.

1.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Камышинского муниципального района Волгоградской области.

1.10. Настоящее Положение утверждает руководитель организации с учётом мнения профсоюзной организации.

1.11. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

## **2. Основные условия оплаты труда работников МКДОУ Усть-Грязнухинский дс**

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления вознаграждения, подлежащего выдаче работникам учреждения в соответствии с их трудовыми затратами.

2.2. Размеры базовых (минимальных) окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.3. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих выплат. Оклады утверждаются штатным расписанием учреждения.

2.4. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

2.5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утверждёнными в установленном порядке.

2.5.2. Нормы часов для педагогических работников за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 03. 04. 2003г № 91 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» в размере:

24 часа в неделю музыкальным руководителям

30 часов в неделю инструкторам по физической культуре

36 часов в неделю педагогам психологам, старшим воспитателям, воспитателям.

2.5.3. Норма часов работы других работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленных в пунктах настоящего Положения, в том числе руководителя образовательного учреждения, составляет 40 часов в неделю.

2.6. Тарификация работников учреждения производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем.

### **3. Порядок начисления и выплаты заработной платы**

3.1 Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц – 1-го и 16-го числа каждого месяца. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями, заработная плата выдаётся перед этими днями.

3.2 1 раз в месяц каждому работнику учреждения выдаётся расчётный лист, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основание произведённых удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

3.3. При прекращении действия трудового договора окончательный расчёт по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренной в приказе об увольнении.

3.4. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.5. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

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

4.1. Работникам учреждения, 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 и иными особыми условиями труда;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой 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).

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. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах образовательной организации.

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

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

-работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не

указанным в подпункте «а» настоящего пункта, - 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 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

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

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.

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.

4.6. 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 производится 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.

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 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 заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

#### 4.7. Выплаты за работу в особых условиях труда

4.7.1. Специалистам за работу в психолого- педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах, психолого-педагогической реабилитации и коррекции, центре психолого-медико—социального сопровождения – 10 процентов.

4.8. Выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, производится к окладу (должностному окладу), (ставке) в следующих размерах:

4.8.1. за участие в работе экспертных комиссий по аттестации педагогических работников и аккредитации образовательных учреждений – до 50 процентов.

4.8.2. за выполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя 30% должностного оклада.

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) (ставкам), определяется руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда. Выплата устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной

единицы и (или) учебной нагрузке, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

5.1. В целях поощрения работника учреждения за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 100%;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 %.

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 %

б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20%

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50%;

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за 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;

б) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

Размер и порядок стимулирующих выплат работникам за высокое качество и достигнутые результаты труда определяются экспертной комиссией с учётом мнения первичной профсоюзной организации и утверждается приказом заведующего МКДОУ Усть-Грязнухинский дс на основании решения Управляющего Совета.

Деятельность педагога по каждому из показателей оценочного листа определяется от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов (после проведения самооценки педагогом)

✓ Оценка 2 балла – если результаты этого вида деятельности проявляются полно, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику.

✓ Оценка 1 балл – если результаты этого вида деятельности проявляются неполно и эпизодически, они недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику.

✓ Оценка 0 баллов – если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

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

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

5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам МКДОУ Усть-Грязнухинский дс:

5.4.1. 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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается 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.

5.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

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

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

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

5.5.1. 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.

5.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к окладу (должностному окладу), ставке в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 20 процентов;  
при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов.

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.

5.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Народный", - до 50 % оклада (должностного оклада), ставки; "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 % оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству; награжденным ведомственными наградами – до 15% оклада (должностного оклада), (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

5.6. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 5.4, 5.5 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250% оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

5.7. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процента;  
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.

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

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

## 5.8. Премияльные выплаты.

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

Размер премии за квартал не должен превышать 75% должностного оклада, за год – 300% оклада (должностного оклада) ставки в расчёте на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.



При премировании по итогам работы (за квартал, год) учитывается:

- 1) За достижение высоких результатов в целом;
- 2) За достижение высоких количественных и качественных результатов:
  - подготовка участников и призёров всероссийских, областных и районных олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований;
  - подготовка участников и призёров всероссийских, областных и районных творческих конкурсов, фестивалей и акций;
  - за внедрение инновационных методик и программ, прошедших экспертизу в органах управления образованием;
  - по итогам смотра-конкурса готовности образовательного учреждения к новому учебному году.
  - за эффективность учебно-воспитательного процесса (призовые места в областных конкурсах, спартакиаде, участие во всероссийских конкурсах, смотрах, за подготовку и участие в мероприятиях, проводимых Комитетом образования (семинарах, совещаниях и др.)

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

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

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

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

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

5.9. Срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

5.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем.

5.11. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. N 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон N 964-ОД).

5.12. 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 течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.13. Размер премий может быть изменён или в выплате может быть отказано работнику учреждения при обнаружении следующих недостатков в деятельности работника:

- нарушение Федерального Закона от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» или иных правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области или Камышинского района;
- нарушение положений Устава учреждения;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение должностной инструкции работника;
- нарушение условий трудового договора;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение приказов учреждения.

## **6. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей.**

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

6.2. Условия оплаты труда руководителя организации 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. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

6.3. Соотношение средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников этих организаций определяется:

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;
- при штатной численности от 10 единиц до 50 единиц - в кратности 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц – в кратности 4;
- при штатной численности от 100 до 200 единиц – в кратности 5.
- при штатной численности от 200 до 300 единиц – в кратности 6.
- при штатной численности от 300 до 500 единиц – в кратности 7.
- при штатной численности от 500 единиц и более – в кратности 8.

6.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям организаций определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

6.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя МКДОУ Усть-Грязнухинский дс устанавливаются исходя из штатной численности работников организации, т.е.:

при штатной численности работников организации менее 50 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации; от 50 и более - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации.

6.6. С учетом условий труда руководителю организации, заместителям руководителя организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации устанавливаются руководителем организации в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

6.7. Руководителю организации, его заместителям могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям (за исключением надбавки за выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

-интенсивность и высокие результаты работы;

-результативная организационно- методическая управленческая (финансовая) работа;

-качество образовательных услуг

-организация приносящей доход деятельности в организации.

6.8. Надбавка за общий трудовой стаж, устанавливается руководителю организации, его заместителям в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

6.9. Руководителю организации, его заместителям может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя организации на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя организации и его размерах принимается руководителем организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

6.10. Руководителю организации, его заместителям при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю организации устанавливается в зависимости от исполнения организацией целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 % должностного оклада, премии за год - 300% должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300% должностного оклада в расчёте на год. 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 расчёте на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

6.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями 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 абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **7. Другие вопросы оплаты труда.**

7.1. Учреждение самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников (включая оклады (должностные оклады), (ставки), а также доплаты за дополнительный объём работы, компенсационные и стимулирующие выплаты) в пределах выделенного фонда оплаты труда.

7.2. Штатное расписание включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения (форма штатного расписания утверждается нормативным правовым актом учредителя).

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.3. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) 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.

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.

7.4. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается на основании письменного заявления руководителя организации распоряжением администрации Камышинского муниципального района.

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

7.5. Работникам МКДОУ Усть-Грязнухинский дс при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

Размер материальной помощи работникам МКДОУ Усть-Грязнухинский дс не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику МКДОУ Усть-Грязнухинский дс и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

7.6. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом N 964-ОД.

Рассмотрено на заседании Общего собрания трудового коллектива  
«30» августа 2019г

к Положению об оплате труда работников  
Муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения  
Усть-Грязнухинский дс  
Камышинского муниципального района  
Волгоградской области

РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК)  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ В СООТВЕТСТВИИ С  
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЕМ РАБОТНИКА МКДОУ УСТЬ-ГРЯЗНУХИНСКИЙ ДС,  
БЕЗ УЧЁТА КОМПЕНАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

№ п/п	Наименование должности (профессии)	базовый размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом 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 второго уровня"	
	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	9600
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	10100
	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, социальный педагог	10150
	3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог,	10200
	4 квалификационный уровень: старший воспитатель, тьютор, логопед	10250
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников")	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала"	
	5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	13225
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом	

	<u>Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих")</u>	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	9500
	делопроизводитель	
4.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих")	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	7500
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; истопник; кастелянша; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; подсобный рабочий, машинист по стирке белья, кухонный рабочий; рабочий по обслуживанию здания.	



*Гуденко*

Заведующий

Гуденко Г. И.