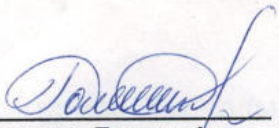
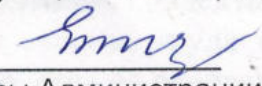
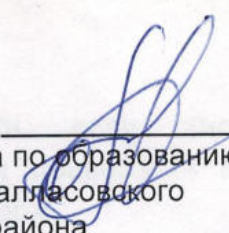
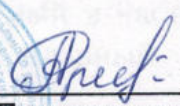


Согласовано 
Первый заместитель Главы Администрации
Палласовского муниципального района
Гамидова С.Ш.

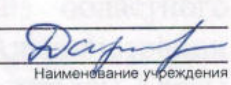
Согласовано 
заместитель Главы Администрации
Палласовского муниципального района
Шевякова Е.Ю.

Согласовано 
Начальник Отдела по образованию
Администрации Палласовского
муниципального района
Лелюк О.В.

Утверждено

 (О.В. Лелюк)
Приказом от 04.02.2019 г. № 33

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета


Наименование учреждения

Положение об оплате труда работников

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 3 «Ромашка» г.Палласовки 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 № 40 от 01.02.2019 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 «Детский сад №3 «Ромашка» г.Палласовки Волгоградской области (далее именуется - организация), и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников организации;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации

1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, а также настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включает размеры должностных окладов, а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. 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.

1.5. Фонды оплаты труда организации в части субвенции из областного бюджета формируются на основании нормативов, установленных Постановлением Администрации Волгоградской области.

Фонд оплаты труда организации, финансируемый в части оплаты труда из муниципального бюджета, формируются на календарный год на основании действующих штатных расписаний.

Фонд оплаты труда учреждений 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 № 2 к настоящему постановлению на основании подтверждающих документов.

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

Штатное расписание организации 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 учебного года и при внесении изменений в течение учебного года.

1.8. Положение об оплате труда утверждается приказом организации с учетом мнения представительного органа работников, по согласованию с Отделом по образованию, по согласованию с заместителем Главы администрации, координирующим деятельность учредителя и заместителем Главы администрации, курирующим вопросы экономики и финансов.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников организации устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Конкретный размер должностного оклада по всем должностям

(профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного 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.

2.3. 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.

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

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений:

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

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

2.5.3. Штатная расстановка составляется на персонал, за исключением педагогических работников, соответствующего учреждения на начало финансового года, а также по мере необходимости.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений) относятся:

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 должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класса), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 – четыре процента должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 – до шести процентов должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 – до восьми процентов должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

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 настоящих Общих требований 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 проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ 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.

Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производится за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к должностному окладу, ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в 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:

- в размере одинарной часовой ставки сверх заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

- в размере двойной часовой ставки сверх заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При исчислении часовой ставки заработной платы для оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни необходимо заработную плату (должностные оклады, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера) разделить на нормальное число рабочих часов в данном месяце.

Оплате в повышенном размере подлежат часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

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.

3.2 Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к должностному окладу, и конкретный размер выплат определяются руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения

4.1. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителей учреждения) относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность;
 - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.
- 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 (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).

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.

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 организаций:

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;

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.

Педагогические работники		Баллы
1.	Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей	
1.1	Подготовка и участие воспитанников группы в утренниках, смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях разных уровней. Наличие призовых мест в конкурсах различного уровня. До 3 конкурсов каждого уровня	Район участие 1, Призеры- 2 Область участие - 2, Призеры -3.
2.	Компетенция самоорганизации и самообразования	
2.1	Личный вклад в повышение качества образования: -участие в профессиональных конкурсах -наличие публикаций -выступление на семинарах, конференциях, круглых столах. До 3 каждого уровня	Район-1 призовое место 1, Область-2 призовое место 2, Федер.-3 Призовое место-3 Наличие публикаций в проф.изданиях - 1
2.2	Разработка и реализация творческих проектов, авторских программ, технологий, методик направленных на развитие ДОУ, повышения его авторитета, имиджа.	От 1 до 6
2.3	Организация и оформление предметно-развивающей среды в группах, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах. Создание новых пособий, -насыщение уголков, сохранность имущества, регулярное обновление стендовой информации.	От 1 до 3
2.4	Своевременное и качественное оформление документации группы (план воспитательно-образовательной среды, тетрадь посещаемости, самообразования, документация по проведению диагностики и др.)	Без замечаний-2, единичные замечания-1, систематические замечания-минус 5
3.	Инновационная деятельность педагога	

3.1	Активное участие в работе методических объединений и творческих групп района	3
3.2	Освоение и внедрение новых комплексных и парциальных программ	От 1 до3
3.3	Контроль и ведение сайта учреждения	От 1 до3
3.4	Ведение личной странички на сайте учреждения с целью повышения родительской компетенции в вопросах воспитания детей дошкольного возраста.	От 1 до3
3.5	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности)	От 1 до3
3.6	Своевременное повышение квалификации педагогических работников	От 1 до3
4.	Формирование социальной и поликультурной компетенции	
4.1	Организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие инновационных форм работы с родителями не менее 3	От 1 до3
4.2	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей)	Отсутствие 3 Наличие минус 5
4.3	Отсутствие задолженности по оплате за содержания ребенка в ДОУ	Отсутствие 2 Наличие 0
5.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	
5.1	Отсутствие травматизма среди воспитанников	Отсутствие травм – 1, наличие травмы минус 10
5.2	Снижение заболеваемости (использование здоровьесберегающих технологий)	Max.-5 100%-5 80%-4 60%-3 30% и ниже-1
6.	Активное участие в жизни учреждения	
6.1	Активное участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках и др. не связанных с функциональными обязанностями	1
6.2	Личный вклад в организацию праздничных мероприятий (изготовление костюмов, оформление, дополнительные роли)	1
6.3	Проведение ремонтных работ, уборка помещений после ремонта, дополнительных площадей	2
Помощник воспитателя		
1	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в группе, по качеству работ	30%

	от администрации, родителей	
2.	Привитие санитарно-гигиенических норм детям, содержание участков в соответствии с требованиями СанПиНа.	20%
3.	Помощь воспитателям в организации и проведении закаливающих процедур, досуговой деятельности детей	10%
4.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОО (конкурсы, развлечения, праздники)	10%
5	Проведение ремонтных работ, уборка помещений после ремонта, дополнительных площадей	20%
6	Активное участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках и др не связанных с функциональными обязанностями	20%
Обслуживающий персонал дошкольного учреждения		
1.	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние прикрепленных помещений, территорий	20%
2.	Качественное выполнение должностных обязанностей	30%
3.	Участие в общих мероприятиях в ДОО	10%
4.	Отсутствие замечаний по качеству работ от администрации, родителей	20%
5.	Активное участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках и др не связанных с функциональными обязанностями	20%
6.	Проведение ремонтных работ, уборка помещений после ремонта, дополнительных площадей	20%

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

I уровень – 95-125 баллов -30% от должностного оклада

II уровень – 63 – 94 баллов -15% от должностного оклада

III уровень – 31-62 баллов – 8% от должностного оклада

IVуровень – 10 -30 баллов -3% от должностного оклада

Процент может изменяться в зависимости от фонда оплаты труда.

4.4.2 Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу следует учитывать

1) уровень профессиональной подготовленности работника учреждения;

2) сложность, важность выполняемой работы;

3) степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

В течение календарного года в пределах фонда оплаты труда может быть пересмотрен повышающий коэффициент в случаях изменения оснований установления повышающего коэффициента, а именно:

- изменения уровня профессиональной подготовленности работника;
- изменения сложности и важности выполняемой работы;
- изменение других факторов.

В течение календарного года, на который был установлен повышающий коэффициент, он может быть уменьшен или увеличен на определенный срок (месяц, квартал) в связи с изменением сложности и важности выполняемой работы.

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 руководителя: 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 (классность) 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.

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 устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии почетного звания, название которых начинается со слова "Народный" - 25 процентов от должностного оклада, "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - 15 процентов от должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.6. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4 и 4.5 настоящего Положения не должен превышать 250 процентов должностного оклада в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 3 процентов в месяц;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов в месяц;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов в месяц;
- свыше 15 лет - 10 процентов в месяц.

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 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 (за месяц, квартал, год) 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.

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.

4.8.4. Лишение премии работников учреждения производится в следующих случаях:

- нарушение Устава детского сада, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов;
- нарушение трудовой дисциплины;
- некачественное выполнение должностных обязанностей;
- несоблюдение требований по ведению документации;
- нарушение субординации и профессиональной этики.

4.9. 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.

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

5.5 К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю учреждений относятся:

- 1) надбавка за общий трудовой стаж руководителю организации:
 - при стаже работы от 1 года до 5 лет – 3 процентов 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.

- 2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу

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

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

- 3) премиальные выплаты:

Общий размер премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) 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.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации (за исключением 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;
- организация приносящей доход деятельности в учреждении.

5.6. При прекращении трудового договора с руководителем 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 организации предоставляется материальная помощь.

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

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

6.2. Работникам организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором организации.

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

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации 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 этом в сумму заработной платы включаются должностной оклад, а также все выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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.

И/о руководителя

старший воспитатель

МКДОУ «Детский сад №3 «Ромашка»



О.В. Арестанова

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 3 «Ромашка» г.Палласовки Волгоградской области**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер должностного 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":	7815 ✓
	помощник воспитателя	
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень:	12350 ✓
	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	
	2 квалификационный уровень:	12400 ✓
	педагог дополнительного образования	
	3 квалификационный уровень:	12600 ✓
	воспитатель,	
	4 квалификационный уровень:	13600 ✓
	старший воспитатель, учитель-логопед	
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:	7030 ✓
	делопроизводитель, секретарь	
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень	8020 ✓
	Техники всех специальностей без категории	
	2 квалификационный уровень:	8560 ✓
	Заведующие хозяйством	
	3 квалификационный уровень:	8660 ✓
	заведующий котельной	
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:	6585 ✓
	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, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), повар, оператор, слесарь, электрик	
5.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих	

второго уровня"	
1 квалификационный уровень:	8020
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	✓

ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

Утверждено: Начальник Отдела по
образованию

О.В.Лелюк

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

С.Ш.Гамидова

Согласовано: Заместитель главы Администрации
Палласовского муниципального района,
координирующий деятельность учредителя

Е.Ю.Шевякова

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

И/о руководителя учреждения
старший воспитатель

О.В.Арестанова

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575811

Владелец Лукьянова Елена Геннадьевна

Действителен с 22.02.2022 по 22.02.2023