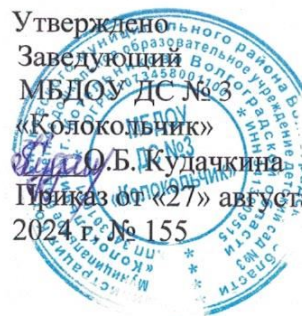


Согласовано
Председатель
первичной
профсоюзной
организации
МБДОУ ДС № 3
«Колокольчик»
Д.Н. Лобкова
Протокол от «9» августа
2024 г. № 4

Согласовано
Начальник отдела
образования
администрации
Котельниковского
муниципального района
Волгоградской области
Н.А. Голова

Утверждено
Заведующий
МБДОУ ДС № 3
«Колокольчик»
О.Б. Кулачкина
Приказ от «27» августа
2024 г. № 155



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 3 «Колокольчик»
г. Котельниково Волгоградской области (МБДОУ ДС № 3 «Колокольчик»)

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано на основе действующего законодательства, Трудового кодекса Российской Федерации, нормативных правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области и Котельниковского муниципального района Волгоградской области, Устава муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Колокольчик» г. Котельниково Волгоградской области, постановления администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 28.12.2016 г. № 700 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Котельниковского муниципального района Волгоградской области, подведомственных отделу образования администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области».

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Колокольчик» г. Котельниково Волгоградской области (далее - ДОУ), и включает в себя:

- 1) основные условия оплаты труда работников ДОУ;
- 2) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- 3) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- 4) другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного и районного бюджетов, доведенных в составе субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации.

Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного и районного бюджетов в составе сметы расходов на фи-

нансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности ДООУ, направляется на стимулирующие выплаты, премирование работников учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами ДООУ.

1.4. 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.

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, локальными актами образовательных организаций и иных учреждений.

1.6. Индексация заработной платы работников ДООУ осуществляется в соответствии с нормативным актом администрации Волгоградской области и нормативным актом администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области.

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

1.7. Оплата труда работников ДООУ производится согласно Единой тарифной сетке по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

1.8. Система оплаты труда работников организации 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, Котельниковского муниципального района Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации и включает размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.9. Заработная плата работников организации включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

1.10. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

1.11. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

1.12. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными

ми правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.13. Труд медицинских работников ДОУ оплачивается применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующей отрасли экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о том что:

2.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: ежемесячно **1-го** числа на основании табеля рабочего времени – заработная плата и ежемесячно **15-го** числа на основании табеля рабочего времени-аванс, ст.129-188 ТК РФ.

2.2. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

2.3. При выплате заработной платы работодатель обязан выдавать каждому работнику расчетный листок о размерах заработной платы и иных выплат, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате» (**ст. 136 Трудового кодекса РФ**)

2.4. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

2.5. На основании ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации работникам (сторожам) установлен суммированный учёт рабочего времени равный одному году.

2.5.1. Производить оплату труда работников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени, в соответствии с действующим законодательством.

2.6 По письменному заявлению работника заработная плата начисляется на банковскую карту, которую он оформляет сам, или карту, которую в рамках зарплатного проекта оформляет Работодатель.

2.6.1. Работник в любой момент может заменить банк или счет для получения зарплаты, о чем должен сообщить работодателю письменно не позднее 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.6.2. По письменному заявлению работника заработная плата может перечисляться на банковский счет третьего лица, а также частями на разные банковские счета работника как одним или разными банками, если такие способы получения заработной платы установлены трудовым договором. Об изменении реквизитов для перечисления зарплаты работник должен сообщить работодателю не позднее 15 календарных дней.

2.6.3. В заявлении об изменении реквизитов для перечисления заработной платы работник должен указать: наименование банка, его адрес, БИК, ИНН, КПП, корсчет, лицевой счет и Ф. И. О. держателя карты.

2.7. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы. (Ст. 155 Трудового кодекса РФ)

2.8. Время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

2.8.1. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. (Ст. 157 Трудового кодекса РФ).

2.9. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок работников ДОУ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.9.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок по профессиональным квалификационным группам работников ДОУ устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.9.2. Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.9.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем ДОУ с учетом размеров базовых оклада (должностных окладов), ставок по соответствующей профессиональной квалификационной группе, а также требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.9.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы, не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного постановлением администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 31.08.2023 г. № 590 «О внесении изменений в постановление администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 28.12.2016 г. № 700 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Котельниковского муниципального района Волгоградской области, подведомственных отделу образования администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области» и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, 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 муниципального района.

2.9.5. Минимальный размер оклада (должностных окладов), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные про-

фессии рабочих первого уровня», установленный постановлением администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 31.08.2023 г. № 590 применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников ДОУ (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.9.6. Индексация заработной платы работников ДОУ осуществляется местной администрацией в пределах средств, утвержденных решением Котельниковского районного Совета народных депутатов Волгоградской области о районном бюджете.

Базовый оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области.

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

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

2.9.8. Оплата труда работников ДОУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.9.8. На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников должно направляться не менее 70% фонда оплаты организации.

2.10. Особенности условий оплаты труда педагогических работников ДОУ:

2.10.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников организации устанавливаются в соответствии с *Приложением 1* к настоящему Положению.

К базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию.

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

«Должности педагогических работников»;

«Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня» (2,3,4 квалификационные уровни);

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

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке в следующих размерах:

- при наличии квалификационной категории «педагог-наставник» – 50 процентов;

- при наличии квалификационной категории «педагог-методист» – 3 процентов;

- 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.

2.10.2. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы

на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

-педагогов за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

-педагогам, для которых образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.10.2. Заработная плата устанавливается педагогам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.10.3. Тарификация педагогов производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной органом администрации Котельниковского района Волгоградской области, в ведении которого находится образовательная организация.

2.10.4. За время работы в период, отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года образовательную работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей отмене образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.10.5. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу.

Повышающие коэффициенты и (или) повышения устанавливаются в процентах, при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину повышающих коэффициентов и (или) повышения, установленных в процентах.

2.10.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставка.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать сложность, важность выполняемой работы;

-уровень исполнительской дисциплины;

-степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

-эффективное участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

-отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника;

-обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений и земельного участка и другие факторы.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) (ставок) заработной платы работников устанавливаются руководителем организации с учетом:

- размеров базовых окладов (ставок), установленных настоящим Положением;

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.10.7. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за ис-

ключением руководителя организации, его заместителей), не может быть ниже минимального

размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 06.03.2009 года № 1862 «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, 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 Котельниковского муниципального района Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный Законом Волгоградской области от 06.03.2009 года № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

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

2.10.9. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательной организации:

2.10.10. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за одну ставку норму часов педагогической работы в неделю.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам ДОУ относятся:

Работникам организации, 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, совмещения 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);

- выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности, при отсутствии вакантной должности в штатном расписании организации.

3.1.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат в процентах к окладу (должностному окладу) (ставке), если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области, нормативными правовыми актами Котельниковского муниципального района Волгоградской области, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.2. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

3.2. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

подкласс 3.1 – до четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

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

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

3.2.1. В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников ДОУ, 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.

3.2.3. Руководитель ДОУ 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;

3.3. 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 временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе ночью и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (приложение 3 к настоящему Положению).

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 временного 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 временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (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.

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

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.

"Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с системой оплаты труда работников организации, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере."

3.3.2. 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 оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в размерах установленных согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.4. 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.

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

3.4.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) педагогической работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более оклада (должностного оклада), ставки.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1 В целях поощрения работника ДОУ за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера по итогам работы за прошедший календарный год к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

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

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

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная (разовая) премия;

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организаций:

1) Надбавка за интенсивность.

Надбавка за интенсивность устанавливается работникам учреждений, имеющим высокие или особые по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей показатели результативности работы, творческие достижения, положительно влияющие на перспективу развития учреждения в целом, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, а также за сложность и напряженность выполняемой работы, в том числе:

-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 региональных экспериментальных площадок, федеральных и (или) региональных инновационных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

-за сложность и напряженность выполняемой работы.

Выплата за интенсивность устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом организации.

Выплата за интенсивность устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Выполнение показателей муниципального задания подтверждается утвержденными документами. Утверждаемые учреждениями критерии могут содержать конкретную системную интерпретацию результатов оценки для данного критерия.

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

4.3 Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем ДОУ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

1) Надбавка за интенсивность.

Надбавка за интенсивность устанавливается работникам ДОУ, имеющим высокие или особые по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей показатели результативности работы, творческие достижения, положительно влияющие на перспективу развития учреждения в целом, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, а также за сложность и напряженность выполняемой работы, в том числе:

- 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 региональных экспериментальных площадок, федеральных и (или) инновационных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за сложность и напряженность выполняемой работы.

Выплата за интенсивность устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом ДОУ.

Выплата за интенсивность устанавливается работнику приказом по ДОУ с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Выполнение показателей муниципального задания подтверждается утверждёнными документами. Утверждаемые учреждениями критерии могут содержать конкретную систему интерпретации результатов оценки для данного критерия (приложение 4 к настоящему Положению).

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

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

1) Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по ДОУ 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.

Размер выплаты определяется по достигнутым показателям.

Перечень критериев оценки качества выполняемых работ устанавливается в ДОУ самостоятельно и утверждается локальным актом ДОУ.

4.7. 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, 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, по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова «Народный», «Заслуженный» 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.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области.

Общий размер выплат стимулирующего характера не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.8. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается работнику в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года 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.

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 ДОУ, или с 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.

4.9. Размеры выплат стимулирующего характера вносятся в штатные расписания тарификационные списки педагогических работников организаций по состоянию на начало учебного года.

4.10. Премияльные выплаты.

1) Премия по итогам работы (за квартал, год).

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельности организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Премияльные выплаты педагогам выплачиваются по итогам карты результативности педагога за календарный год (за квартал).

При увольнении работника по собственному желанию до истечения года работник лишается права на получение премии по итогам работы за год.

Премирование осуществляется по решению руководителя ДООУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДООУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

2) Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

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

3) Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие ДООУ в связи с праздничными и юбилейными датами, 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.

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

4.12. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с отделом образования администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области.

4.13. Руководитель ДООУ обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, где должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев и показателей и условия их выплаты.

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

- «Должности педагогических работников»;
- «Должности среднего медицинского персонала».

4.15. 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.

4.16. Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за категорию) устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) педагогической работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В пределах выделенного фонда оплаты труда работникам ДООУ (в том числе руководителю организации) предоставляется материальная помощь, устанавливается допла-

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 3 "КОЛОКОЛЬЧИК" Г. КОТЕЛЬНИКОВО
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ, Кудачкина Ольга Борисовна, Заведующая

27.06.25 12:10 (MSK)

Сертификат CC5016B62903231FD758F6AF787CF4B6

та до минимального размера оплаты труда, установление индивидуальных условий оплаты труда, сдельных систем оплаты труда работников и другие вопросы.

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

5.3. Работникам ДОУ при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

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

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

5.4. По решению руководителя ДОУ некоторым работникам могут быть определены индивидуальные условия оплаты труда:

- выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 100%.

Индивидуальные условия оплаты труда устанавливаются сроком до года.

При установлении индивидуальных условий оплаты труда размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения не зависят от профессиональных квалификационных групп. В этом случае суммы выплат определяются по соглашению сторон трудового договора.

Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные законодательством.

Решение об установлении индивидуальных условий оплаты труда к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника ДОУ.

При определении размера индивидуальных условий оплаты труда к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника организации, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены для высокопрофессиональных сотрудников с большим опытом работы, пользующихся авторитетом и признанием в их сфере деятельности.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены сотрудникам которых принимают на работу на срок до одного года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к ПОЛОЖЕНИЮ
Об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 3
«Колокольчик» г. Котельнико-
во Волгоградской области
МБДОУ ДС №3 «Колокольчик»)

РАЗМЕРЫ
базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификацион-
ным группам работников организаций

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификаци- онного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (долж- ностног оклада (ставки (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников обра- зования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и соци- ального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утвер- ждении профессиональных квалификационных групп должностей работни- ков образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учеб- но-вспомогательного персонала второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	12849
	младший воспитатель	
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень:	12190
	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	
	2 квалификационный уровень:	
	Педагог дополнительного образования	12250

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 3 "КОЛОКОЛЬЧИК" Г. КОТЕЛЬНИКОВО
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ, Кудачкина Ольга Борисовна, Заведующая

27.06.25 12:10 (MSK)

Сертификат CC5016B62903231FD758F6AF787CF4B6

	3 квалификационный уровень:	12310
	воспитатель, педагог-психолог.	
	4 квалификационный уровень:	12370
	старший воспитатель, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед	
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:	15960
	старшая медицинская сестра	
3.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	2 квалификационный уровень:	13383
	заведующие хозяйством	
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень:	13719
	Инженер всех специальностей	
4.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых 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 общетраслевых профессий рабочих")	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	10039
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 3 "КОЛОКОЛЬЧИК" Г. КОТЕЛЬНИКОВО
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ, Кудачкина Ольга Борисовна, Заведующая

27.06.25 12:10 (MSK)

Сертификат CC5016B62903231FD758F6AF787CF4B6

квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <u>повар, дворник, кастелянша, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений</u> (без квалификационного разряда).	
--	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к ПОЛОЖЕНИЮ

Об оплате труда работников Мун-
пального бюджетного дошкольно-
образовательного учреждения детск-
сада № 3 «Колокольчик» г. Котел-
во Волгоградской области
(МБДОУ ДС № 3 «Колокольчик»)

РАЗМЕРЫ

выплат за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1	2	3
1.	за индивидуальное (дистанционное) обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	педагогическим работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах, комбинированных группах для детей с ОВЗ и детей-инвалидов с ДЦП	до 20 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	за работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;	руководителям, педагогическим работникам - до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

4.	за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
5.	руководителям, педагогическим и медицинским работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях (консилиумах), логопедических пунктах, центрах психолого-педагогической реабилитации и коррекции, центре психолого-медико-социального сопровождения, центре (пункте) психолого-педагогического и социального сопровождения	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
6.	руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-методист"	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
7.	выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-методист"	до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки
8.	выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-наставник"	до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки
9.		

Принято, прошу
и одобрено печатью
Заведующей МБДОУ
«Колокольчик»
Кудачкина О.Б.

