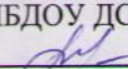
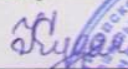


Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ДС № 3 «Колокольчик»
 Л.Н. Лобкова
Протокол от «30» декабря 2016 г.
№ 8

Утверждено
Заведующий МБДОУ ДС № 3
 О.Б. Кудачкина
Приказ от «30» декабря 2016 г. № 198



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 3 «Колокольчик»
г. Котельниково Волгоградской области (МБДОУ ДС № 3 «Колокольчик»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе действующего законодательства, нормативных правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области и Котельниковского муниципального района Волгоградской области, постановления администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 25.02.2015 г. № 148 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области», общих требований к положениям об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Котельниковского муниципального района Волгоградской области, подведомственных отделу образования администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от «28» декабря 2016 г. №700.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 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 финансовое 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.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок работников ДООУ 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.

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

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

2.2 Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем организации 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.

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 25.02.2015 г. № 148 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области» (далее – постановление № 148), 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.

2.3 Минимальный размер оклада (должностных окладов), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный постановлением № 148 применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников ДОО (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4 Индексация заработной платы работников ДОО 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.

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

2.6 Оплата труда работников ДОО, 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.

3. Особенности условий оплаты труда педагогических работников ДОО:

3.1 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.

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

3.3 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.

3.4 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.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам ДООУ относятся:

а) 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.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников ДООУ, 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 ДООУ 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;

б) 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 в ночное время 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 временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

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

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 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.

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

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

3.3 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 ДООУ 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 в размере до 100 процентов;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
 - б) надбавка за квалификационную категорию в размере до 20 процентов;
 - в) 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 премия;

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 ДООУ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

1) Надбавка за интенсивность:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в зависимости от их фактической загруженности, участия в подготовке и реализации услуг муниципального задания, 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 областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за сложность и напряженность выполняемой работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом ДООУ.

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

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

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

1) Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по ДООУ 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 и не должен превышать 50% должностного оклада (ставки заработной платы).

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

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

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

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

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова «Народный», - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки «Заслуженный» и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

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

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

Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера по, указанных в пунктах 4.4., 4.5., 4.6 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда ДОУ соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения) не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. 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 со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

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

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

4.9. 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 или 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.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

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 ДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ, 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 одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

3) Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие ДОУ в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 55 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

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

4.10 Срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, по-

рядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

4.11 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.

4.12 Руководитель ДОО 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.

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

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

4.14 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.

4.15 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 ДОО (в том числе руководителю организации) предоставляется материальная помощь, устанавливается доплата 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 ДОО) 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 ДООУ 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 ДООУ и ее конкретных размерах принимает руководитель ДООУ на основании письменного заявления работника.

5.4 По решению руководителя ДООУ 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 ДООУ.

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 детский сад № 3

«Колокольчик» г. Котельниково
Волгоградской области

(МБДОУ ДС № 3 «Колокольчик»)

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников организаций

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должност- ного окла- да) (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	7020
	младший воспитатель	
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень:	8000
	инструктор по физической культуре, воспитатель по физической культуре, музыкальный руководитель	
	3 квалификационный уровень:	8200
	воспитатель, педагог-психолог.	

	4 квалификационный уровень:	9200
	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:	10350
	старшая медицинская сестра	
3.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных 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 общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих")	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	2 квалификационный уровень:	7560
	заведующие хозяйством	
	3 квалификационный уровень:	7740
	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается внутри-должностная категория	
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень:	8010
	Инженер всех специальностей	
4.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных ква-	

	лификационных групп общепрофессиональных рабочих")	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	5584
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: истопник, дворник, кастелянша, сторож, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), слесарь, помощник повара.	
	2 квалификационный уровень:	6570
	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене) повар	
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	7020
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта	
	2 квалификационный уровень:	7560
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	3 квалификационный уровень:	7740
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
5.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных 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 общепрофессиональных должностей ру-	

	ководителей, специалистов и служащих")	
5.3.	Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень:	8010
	без категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженеры всех специальностей, программист, библиотекарь, экономист, юрисконсульт, редактор, специалист по кадрам, сурдопереводчик	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников му-
ниципального бюджетного до-
школьного образовательного уч-
реждения детский сад № 3
«Колокольчик» г. Котельниково
Волгоградской области
(МБДОУ ДС №3«Колокольчик»)

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

N п/п	Наименование профессиональной квалификаци- онной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должност- ного оклада) (руб- лей)
1	2	3
1	Специалист в сфере закупок	8010
2	Специалист в области охраны труда	8010

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 3 «Колокольчик» г. Котельниково 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 обучение на дому 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	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 3
«Колокольчик» г. Котельниково
Волгоградской области
(МБДОУ ДС № 3 «Колокольчик»)

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников дошкольного учреждения, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат (за прошедший календарный год)

Педагогический персонал детского сада (старший воспитатель, воспитатели, музыкальный руководитель, воспитатель по физической культуре, учитель - логопед, психолог)

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	% до:
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Выполнение муниципального задания учреждения - положительная динамика кол-ва дней пребывания ребенка в группе (наполняемость) 80% от списочного состава – ранний возраст 90% от списочного состава – дошкольный возраст	до 10%
		Положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников - положительная динамика здоровья воспитанников (посещаемость): 80% - ранний возраст 90% - дошкольный возраст	до 10%
		Сложность контингента воспитанников: группа раннего возраста.	до 10%
1.2.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Отсутствие задолженности по родительской плате	до 10%
		- Использование нетрадиционных форм взаимодействия с родителями (законными представителями), создание информационного поля: - Участие родителей (законных представителей) воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения, проектах, реализуемых в рамках основной образовательной программы дошкольного образования)	до 10%
		- доля мероприятий с участием родителей (законных представителей) (не менее 5) - Признание высокого профессионализма педагога (специалиста) родителями воспитанников	5%

		- Взаимоотношения с семьями, отсутствие конфликтных ситуаций, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5%
1.3.	За результативность организационно – методической работы	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер-классы, проекты, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях и т.п.	5%
		- на уровне учреждения: педсоветы, методические часы, консультации и т.д.	до10%
		- <u>муниципальный уровень</u> : конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д.	до10%
		- <u>региональный и федеральный уровень</u> : конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д.	до10%
		-Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников группы в смотрах-конкурсах различных уровней и воспитанников, ставших победителями или призерами (участие /призовое место)	до10%
		- Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников ДООУ в смотрах-конкурсах различных уровней (участие /призовое место) (старший воспитатель)	до10%
		-качественное и своевременное предоставление документации, отчётов и своевременное проведение мероприятий запланированных старшим воспитателем	5%
		- качественное и своевременное предоставление документации, отчётов и своевременная организация и проведение мероприятий запланированных годовым планом ДООУ, Отделом образования и т.д. (старший воспитатель)	до10%
		- Превышение государственного стандарта по одному или нескольким приоритетных направлений деятельности ДООУ.	до10%
		- Положительная динамика выполнения рекомендаций внешнего и внутреннего контроля	5%
1.4	Применение современных образовательных технологий	- использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе в соответствии с ФГОС и основной общеобразовательной программой ДООУ	до10%
		- планирование и внедрение использования инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе в соответствии с ФГОС и основной общеобразовательной программой ДООУ(старший воспитатель)	до10%
		- разработка и внедрение авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий;	до10%

	- разработка и внедрение авторских проектов, участие в конкурсах проектов: А) на уровне учреждения Б) муниципальный уровень В) региональный и федеральный уровень	5% до10% до10%
	- использование информационно – коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе; - использование электронных учебно-методических комплектов; - использование ИКТ: новые формы проведения развлечений, утренников и занятий. Свой сайт, публикации, участие в СМИ	до10%
	- использование информационно –коммуникативных технологий в профессиональной подготовке педагогов ДОУ(вебинары, онлайн-консультации, конференции и т.д.); - использование электронных учебно-методических комплектов; - использование ИКТ: новые формы проведения педсоветов, семинаров и т.д.	до10%
1.5	<u>Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ:</u> - Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, благоустройство территории, косметический ремонт помещений здания, субботники; - Разработка и проведение праздников, участие в них; - Помощь педагогам в организации открытого мероприятия (методобъединении, открытии мероприятия, праздники и т.д.). - Изготовление и пошив костюмов к утренникам, спектаклям и др.; - Организация выставок, оформление стендов, помещений ДОУ (группы, музыкального зала и др.) к праздникам, тематическим неделям и т.д. - Кураторство, наставничество - Работа в творческих, рабочих группах	5% 5% 5% 5% 5% 5%
	- Предоставление материалов для сайта ДОУ - выполнение функций ответственного за сайт ДОУ	до10%
	- ответственные за охрану труда и технику безопасности и т.п.	5%
	- ответственному за ПБ	5%
	- ответственному за ПДД	5%
	- участие в оформлении выставок детского творчества	5%
	- Ответственный за качественную работу по содержанию «Тропы здоровья»	5%

	- оператор ЕИС	до 10%
	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	
	- руководство консультационным пунктом	5%
	- оказание образовательных услуг детям дошкольного возраста, не посещающих ДОУ.	
1.6	Ответственный за работу ТПМПк ДОУ. Оформление документов на ТПМПк (ТПМПК)	до 10%
	Работа в психолого-педагогическом консилиуме ДОУ.	5%
1.7	Работа с детьми с ОВЗ, детьми инвалидами	до 10%
1.8	Работа с одарёнными детьми	до 10%
1.9	Оформление документов компенсации части родительской платы за присмотр и уход за детьми в ДОУ	до 10%
1.10	Изготовление на ПК визиток, консультаций, буклетов, презентаций	5%
1.11	Общественная деятельность (работа в комиссии по социальному страхованию, работа в комиссии по ОТ и т.п.)	5%
1.12	Организация предметно-развивающей среды в кабинете	5%
2. Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1	За профессиональные качества: Уровень профессионального образования: Среднее специальное Высшее Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	5% до 10% 5%
2.2	- За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: план воспитательно – образовательной работы, табель посещаемости, протоколы родительских собраний); - своевременная сдача отчетов, наличие плана по самообразованию, рабочей программы, наличие календарно-тематического планирования, сетка стула (ранний возраст), адаптационные карты, социальный паспорт семьи, журнал утреннего приема) - за работу с методическим фондом ДОУ	5% 5%
2.3	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, публикации и т.д.	до 10%
	Личный вклад работника в достижение эффективности и результативности работы учреждения.	до 10%
	Превышение государственного стандарта по одному или нескольким приоритетных направлений деятельности ДОУ.	до 10%
2.4	Соблюдение профессиональной этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	до 10%

	Оформление предметно-пространственной развивающей среды групп и участков ДОУ: Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов (по итогам конкурса):		15%
	1 место		10%
	2 место		5%
	3 место		
2.5	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе	до10%
		Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	до10%
2.6	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения		до10%
2.7	Общий трудовой стаж		
	при стаже работы от 1 года до 5 лет		3
	при стаже работы от 5 до 10 лет		5
	при стаже работы от 10 до 15 лет		8
	свыше 15 лет		10

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 3
«Колокольчик» г. Котельниково
Волгоградской области
(МБДОУ ДС № 3 «Колокольчик»)

Перечень дополнительных оплачиваемых выплат за работу не входящих в круг должностных обязанностей административно – технических работников

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплаты
1.	Срочные ремонтные работы в здании ДОУ.	До 25%
2.	Работа по уборке листвы, очистке снега на территории МБДОУ ДС № 3 «Колокольчик» и сосулек с карнизов здания детского сада.	До 25%
3.	Разгрузка в период плановой поставки овощей, производимые вручную.	До 25%
4.	Заготовка овощей на зиму, сортировка овощей в погребе ДОУ на территории детского сада.	До 25%
5.	Качественное и на высоком уровне поддержание работоспособности учреждения.	До 25%
6.	Выплаты за интенсивность работы:	
6.1	а) повару: (за разделку, рубку мяса и рыбы);	До 25%
6.2	- увеличение объёма работы в связи с увеличением количества детей, превышающие муниципальное задание ДОУ;	До 25%
6.3	- наставничество;	До 25%
6.4	б) помощнику повара: - (увеличение объёма работы в связи с увеличением количества детей, превышающие муниципальное задание ДОУ);	До 25%
6.5	- первичная обработка овощей	До 25%
6.6	в) дворнику- увеличение объёма работы в связи с увеличением зелённых насаждений; покос травы;	До 50 %
6.7	г) машинисту по стирке белья - внеплановая стирка и глажка белья; - увеличение объёма работы в связи с увеличением количества детей, превышающие муниципальное задание ДОУ;	До 25%
6.8	д) подсобному рабочему (увеличение объёма работы в связи с увеличением количества детей, превышающие муниципальное задание ДОУ).	До 25%
7.	За работу по содержанию в образцовом порядке «Тропы здоровья» для проведения оздоровительной работы с детьми.	До 25%
8.	За работу по содержанию в образцовом порядке экологической комнаты (полив цветов, уход за животными и др.).	До 25%
9.	За работу по содержанию в образцовом порядке динамичной комнаты «Динамическая активность + здоровье».	До 25%

10.	За работу по стирке белья с использованием моющих средств и дезинфицирующих средств.	До 25%
11.	Работа, связанная с приготовлением и применением дезинфицирующего раствора.	До 25%
12.	За работу связанную с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, «щелочей» и других химических веществ.	До 25%
13.	За помощь воспитателям в подготовке и организации занятий, за подготовку и участие в утренниках.	До 25%
14.	За частичный ремонт электробытовой техники и приборов.	До 25%
15.	За текущий ремонт оборудования на участке.	До 25%
16.	Изготовление и пошив костюмов к утренникам, спектаклям и др.	До 25%
17.	Мелкий ремонт спецодежды, постельного белья, салфеток, полотенец.	До 25%
18.	Работа младшего воспитателя в группах: раннего возраста и I младшей группы	До 40%
19.	Ответственный за работу по охране труда.	До 25%
20.	Ответственный за работу по пожарной безопасности.	До 25%
21.	Ведение работы по ГО и ЧС.	До 25%
22.	За выполнение обязанностей контрактного управляющего.	До 30%
23.	За работу по экономии электроэнергии и воды.	До 25%
24.	Ведение работы по делопроизводству.	До 40 %
25.	Ведение ежемесячного табеля учета рабочего времени.	До 25%
26.	Ведение работы по оформлению и содержанию сайта ДОУ.	До 25%
28.	За осуществление наставничества в ДОУ.	До 25%
29.	Выплаты за социально значимую работу старшей медицинской сестре (на основании постановления Кемеровской области от 07.12.11 № 565	До 25%
30.	Проведение дополнительной оздоровительной работы с детьми (витаминизация пищи, кислородные коктейли, витаминные чаи, медотерапия, «Тропа здоровья» и др.)	До 25%
31.	За организацию оздоровления условий труда сотрудников	До 25%
32.	За тематическое (информационное содержание) зоны «Летопись МБДОУ ДС № 3 «Колокольчик», помещений ДОУ.	До 25%
33.	За техническое и эстетическое оформление зоны «Летопись МБДОУ ДС № 3 «Колокольчик»	До 25%
34.	За создание условий в группе с целью обеспечения развивающей среды	До 25%
35.	Высокое качество работы по благоустройству участка и территории ДОУ	До 25%
36.	Высокое качество работы по благоустройству спортивной площадки ДОУ	До 25%
37.	Изготовление дидактических игр и пособий, спортивного оборудования	До 25%
38.	Содержание в образцовом порядке мягкого инвентаря и специальной одежды	До 50 %
39.	За работу председателем <u>первичной профсоюзной организации</u> ДОУ	До 25%
40.	Ответственный за работу по <u>профилактике детского дорожно-транспортного травматизма</u>	До 25%
41.	Ответственный за создание и работу по художественно-эстетическому воспитанию дошкольников в <u>мини-картинной галерее</u> ДОУ	До 25%
42.	Качественное оформление и выполнение заявок, приобретение мат. запасов, проведение расчетов с поставщиками.	До 25%
43.	Обеспечение выполнения требований Общей безопасности пожарной безопасности в ДОУ электробезопасности в ДОУ	До 25%
44.	Обеспечение подготовки и организации качественного ремонта, подготовки к новому учебному году	До 25%
45.	Выполнение смет, заявок.	До 25%
46.	Качественная и своевременная сдача отчетности	До 25%

47	Отсутствие замечаний вышестоящих и контролирующих организаций	До 25%
48	Качественное ведение документации	До 25%
49	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	До 25%
50	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	До 25%
51	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	До 25%
52	. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	До 25%
53	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	До 25%
54	Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий	До 25%
55	оператор ЕИС	До 25%